

**ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(studi pada BMT Assyafi'iyah KC karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang
Sribawono)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

DICKY ADITYA PRATAMA

NPM : 1151010002

Program Studi : Ekonomi Syariah



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H /2019 M

**ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(studi pada BMT Assyafi'iyah KC karang Anyar, Tanjung Bintang dan
Simpang Sribawono)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

DICKY ADITYA PRATAMA

NPM : 1151010002

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing I : A.Zuliyansyah M.M

Pembimbing II : Deki Fermansyah M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H /2019 M

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, tuntutan era globalisasi dan era persaingan bebas saat ini diharapkan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif. Karena organisasi merupakan jaringan dan keputusan para penerus kebijakan dan pengambilan keputusan. *Knowledge management* dapat memberikan kontribusi yang baik bagi sumber daya manusia, terutama pada dunia pemerintahan. Dengan *knowledge mangement* suatu organisasi dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi.

Penelitian ini memiliki dua rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribawono dan bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap *knowledge management*. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management* dalam membentuk sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas dan mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap *Knowledge Management*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang pegawai di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribawono. Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Untuk proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel devenden.

Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan hasil uji F. Bahwa variabel independen *Personal Knowledge* (X_1), *Job Procedure* (X_2) dan *Technology* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). secara persial dari *Personal Knowledge* tidak berpengaruh karena ($0,422 < 2,201$), *Job Procedure* tidak berpengaruh karena ($-0,626 < 2,201$) dan *Technology* berpengaruh karena ($4,296 > 2,201$) . Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari buaian sampai keliang lahat. Pengetahuan yang berkelanjutan dapat membantu kita untuk melakukan pekerjaan yang baik sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suramin, Sukarame 1 Bandar Lampung, Telp (0721) 70326

PERSETUJUAN

Setelah tim pembimbing mengoreksi, memberi masukan dan arahan secukupnya, maka skripsi dengan keterangan di bawah ini :

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sriawono).

Nama Mahasiswa : Dicky Aditya Pratama

NPM : 1151010002

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II

A. Zuliansyah, M.M
NIP.198302222009121 003

Deki Fermansyah, S.E, M.S.I
NIP.198706042015031006

Ketua Jurusan

Madnasir, S.E., M.SI
NIP. 19750424 200212 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suramin Sukarame 1 Bandar Lampung, Telp (0721) 70326

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM** (Studi Pada BMT Assyafiyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribawono) disusun oleh : **DICKY ADITYA PRATAMA, NPM : 1151010002, Jurusan : Ekonomi Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal : **Senin, 31 Desember 2018, pada pukul 08.00 sampai 10.00 WIB.**

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang : **Madnasir, S.E, M.S.I**

Sekretaris : **Dimas Pratomo, M.E**

Penguji I : **Any Eliza, SE., M.Ak**

Penguji II : **A. Zuliansyah, S.Si., MM**

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dr. Moh. Bahrudin, M.A
NIP. 19580824 1989031003

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam” (BMT Assyafi’iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono) ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut setia beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Moh.Bahrudin, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan- kesulitan para mahasiswa.
2. Madnasir, S.E., M.S.I. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dalam kuliah kami.
3. A. Zuliyansyah M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar telah memberikan arahan, bimbingan, serta memberikan masukan yang sangat berarti dan membangun atas penyelesaian skripsi ini. Mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga Allah melindungi Bapak. Amin.
4. Deki Fermansyah S.E M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta motivasi dengan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Mohon maaf atas segala kekurangan. Semoga Allah melindungi Bapak. Amin.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak dan ibu staf Administrasi dan Karyawan TU Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu dan melayani urusan administrasi perkuliahan.

7. Seluruh Staff Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, terima kasih atas bantuan dan keramahannya.
8. Untuk seluruh staf dan karyawan BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribahwono, yang telah memberikan izin bagi saya buat bisa Riset disana.
9. Teman-teman Ekonomi Islam 2011, Algian Winarso, Solehudin, Dimas Pratomo, Desty Widia Asih, Ade Suprayogi, Nuning Asri Geni Prayogi, Nursyaadi, Adi Nursasi dan Qomarudin. Semangat dan semoga sukses buat kita.Amin.
10. Dan buat kalian semua yang namanya tidak ditulis terimakasih. Semoga Allah selalu melindungi kita semua. Amin

Akhir Kata, Peneliti Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi harapannya semoga skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung

Peneliti

Dicky Aditya Pratama

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Sukamenanti Kecamatan Bukit Kemuning, Lampung Utara, pada 22 Mei 1994. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Ayahanda Arief Rahman dan Ibunda Yuliati . Adapun masa pendidikan yang ditempuh oleh penulis dimulai dari:

1. Pendidikan pertama di SD Negeri 2 Bukit Kemuning dan diselesaikan pada tahun 2005
2. Pada tahun 2005 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Bukit Kemuning dan diselesaikan pada tahun 2008
3. Pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bukit Kemuning diselesaikan pada tahun 2011
4. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Pemilihan Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori	13
1. Management Sumber Daya Manusia	13
2. Management Sumber Daya Insani	20
3. Knowledge Management	34
4. Kinerja Karyawan	41
B. Kajian Pustaka	48
C. Hubungan Antar Variabel.....	50
1. Hubungan <i>personal knowledge management</i> Dengan kinerja karyawan	50
2. Hubungan <i>job procedure</i> dengan kinerja karyawan	51
3. Hubungan <i>technology</i> dengan kinerja karyawan	53
D. Kerangka Pemikiran Teoritis	54
E. Hipotesis	56
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	57
B. Sumber Data	58
C. Teknik Pengumpulan Data	59
1. Metode Kuesioner	59
2. Dokumentasi	61
D. Definisi Operasional Variabel	61
E. Populasi dan Sampel	62
1. Populasi	62
2. Sampel	63
F. Analisis Data	63
1. Uji Validitas Kuisisioner.....	64

2. Uji Reliabilitas Kuisioner	65
3. Analisis Regresi Berganda	66
4. Uji Asumsi Klasik	67
5. Teknik Analisis Berganda	69
6. Uji T.....	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	72
1. Sejarah Berdirinya BMT Assyafi'iyah	72
2. Visi dan Misi	76
3. Struktur Kepengurusan	77
4. Alamat	79
5. Karakteristik Responden	79
B. Analisis Data	87
1. Uji Validitas	87
2. Uji Reabilitas	90
3. Uji Asumsi Klasik	91
4. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	96
5. Hasil Uji Hipotesis	98
C. Pandangan Ekonomi Islam tentang <i>Knowledge</i> <i>Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	103

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1 Daftar Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian	62
Tabel 3.2 Rentang Nilai Uji-DW	68
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	80
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	81
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	81
Tabel 4.5 Variabel <i>Personal Knowledge</i>	82
Tabel 4.6 Variabel <i>Job Procedure</i>	83
Tabel 4.7 Variabel <i>Technology</i>	84
Tabel 4.8 Variabel Kinerja	85
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel <i>Personal Knowledge</i>	88
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel <i>Job Procedure</i>	88
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel <i>Technology</i>	89
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kinerja	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas <i>Personal Knowledge, Job Procedure,</i> <i>Technology</i> dan Kinerja	90
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi	93
Tabel 4.16 Durbin Watson Test Bound	93
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Berganda	97
Tabel 4.18 Hasil Uji F	99
Tabel 4.19 Hasil Uji T	100
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pemetaan Infrastruktur Teknologi Informasi ke dalam Proses SECI	39
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	55
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	95
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk mempermudah dalam memahami judul skripsi ini, maka diperlukan uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah-istilah yang dipakai dalam judul ini guna menghindari kerancuan atau kesalahpahaman dalam pemaknaan judul.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (studi pada BMT Assyafi’iyah KC karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Sribhawono)”** dan berikut ini uraian dari istilah judul tersebut yang terdiri dari :

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹

2. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.²

¹Hamzah Ahmad dan Nanda Santoso, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, (Surabaya:Fajar Mulya, 1996), h. 21

² Elha Santoso, *Kamus Praktis Modern Bahasa Indonesia*, (Surabaya:Pustaka Dua), h. 323

3. *Knowledge Management*

Knowledge management adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.³

4. Kinerja

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

5. Karyawan

Karyawan adalah pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat upah (gaji), karyawan buruh.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam pembahasan skripsi ini adalah menganalisis bagaimana pengetahuan manajemen (*knowledge mangement*) karyawan berpengaruh terhadap kinerja. *Knowledge Management* yang merupakan sebuah motivasi yang berorientasi pada pengetahuan yang berpengaruh

³Paul L Tobing, *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2007), h.8

⁴ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:BPFE, 1999), h. 1-

2

⁵ Hamzah Ahmad, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, (Surabaya:Fajar Mulya), h. 190

terhadap kinerja karyawan. Pada Karyawan BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Srihawono.

B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun penulis memilih judul ini berdasarkan alasan - alasan sebagai berikut:

a. Alasan objektif

1. *Knowledge management* merupakan bagian dari aspek terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan stabil. Di era modern ini umat manusia hidup dalam dunia *knowledge* dan informasi menjadi kekayaan korporasi bahkan kekayaan negara-bangsa yang paling berharga. Kita dapat melihat badan usaha atau organisasi yang memberikan perhatian utama pada pengembangan ilmu dan bakat, senantiasa dapat membangun daya saing atau keunggulan sebagai prasyarat untuk tumbuh secara bersinambungan. Selain itu sebagai basis dari penciptaan *intellectual capital* haruslah dibangun melalui pendekatan *management* yang fokus kepada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pertumbuhan organisasi. Sayangnya, paradigma para pemimpin korporasi. Bahkan birokrasi pemerintah kita masih memandang kekayaan berupa gedung mewah, mobil mewah bahkan peralatan canggih sebagai *capital* yang lebih penting dari pada *human capital* yang dapat

menciptakan nilai tambah bagi pertumbuhan organisasi atau lembaga.

2. Penulis tertarik untuk membahas dan mengambil judul skripsi ini karena konsep *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan saling berkaitan dan biasa terjadi dalam lingkungan sekitar.

b. Alasan Subjektif

1. Pokok bahasan skripsi ini sesuai berdasarkan jurusan yaitu Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, yang merupakan suatu kajian keilmuan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penulis optimis dapat menyelesaikan skripsi ini karena tersedianya sumber dari litelatur yang tersedia diperpustakaan ataupun sumber lainnya seperti jurnal, artikel dan data yang diperlukan.

C. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi perusahaan bahkan negara dalam pembangunan Ekonomi Bangsa. Perusahaan yang ingin berumur panjang dan sustainable, harus menempatkan sumber daya insani yang handal sebagai *human capital*.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi

menganggap pekerjaannya sebagai beban. Tentu saja permasalahan mengenai sumber daya manusia tidak luput dari pandangan syariah. Dalam pandangan syariah sumber daya manusia disebut sebagai sumber daya manusia Islami.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَا

ءَاتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya: Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS Al-An'am: 165)

Sumber daya manusia Islami yakni ; manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifatul anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi yaitu; *shiddiq* (benar), *fhatanah* (cerdas), *amanah* (jujur atau dapat dipercaya), *tabliq* (trasparan).

Karyawan adalah sumber daya yang telah memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan atau lembaga. Tanpa adanya karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau lembaga, maka perusahaan atau lembaga tersebut akan sangat sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, karyawan memiliki kedudukan yang strategis dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan atau lembaga dengan produktifitas kerjanya.

Tingginya angka produktifitas yang bekerja merupakan impian setiap perusahaan atau lembaga, karena dengan tingginya produktifitas kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan pendapatan perusahaan atau lembaga yang merupakan tujuan dan cita-cita perusahaan atau lembaga. Perkembangan pesat perekonomian dunia didorong oleh dua penggerak utama yaitu globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kualitas SDM harus siap mengantisipasi perkembangan masyarakat berbasis *knowledge* yang menjadi prasyarat keunggulan persaingan abad 21 ini. Dimana karyawan tidak lagi bekerja dengan tenaga manual dan menunggu perintah (komando) ala militer, sebagaimana cara yang diadopsi oleh dunia bisnis 100 tahun yang lalu. Karyawan dituntut harus memiliki *knowledge management* yang sesuai dinamika perubahan yang sedang berlangsung.

Carl Davidson dan Philip Voss mengatakan bahwa sebenarnya mengelola *knowledge* adalah cara organisasi mengelola karyawan mereka, dan berapa lama mereka menghabiskan waktu untuk teknologi informasi. Sebenarnya menurut mereka, *knowledge mangement* adalah bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara, yang sekarang populer dengan label *learning organization*.⁶

Knowledge sebagai basis dari penciptaan *intellectual capital* haruslah dibangun melalui pendekatan manajemen yang fokus kepada pengembangan SDM. Di Indonesia memiliki SDM dengan jumlah besar, namun tetap saja

⁶ Bambang Setiarso dkk, *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), h. 1

tidak mampu membangun keunggulan kompetitif secara global. Inilah tantangan badan usaha di Indonesia.

Proses penciptaan *Knowledge* organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge* melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi dan untuk merancang *system knowledge management* yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja diperlukan empat komponen yaitu aspek manusia, proses, teknologi dan content.

Oleh karena itu, peran pendidikan dan *knowledge management sharing* di kalangan karyawan amat besar berpengaruh untuk meningkatkan kemampuan manusia dalam berpikir secara logis yang nantinya akan menghasilkan suatu yang kreatif dan inovatif. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, maka perlu dibangun budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Keuntungan dari *knowledge* adalah pelakunya mampu merespon kesempatan dengan cepat. Karena organisasi merupakan jaringan dari keputusan para perumus kebijakan dan pengambilan keputusan, ia perlu dikelola agar keputusan tersebut efektif dan terintegrasi serta ada dampaknya dari keputusan tersebut.

BMT (*Baitul Mal Waa Tamwil*) adalah salah satu lembaga keuangan non bank, sejak awal pendirian BMT dirancang sebagai suatu lembaga ekonomi rakyat yang secara nyata memang difokuskan untuk masyarakat bawah. BMT (*Baitul Mal wat Tamwil*) atau Balai Usaha Mandiri terpadu

adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi yang salaam/ keselamatan , keadilan, kedamaian dan kesejahteraan.⁷ Seperti terdapat dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa : 58 sebagai berikut :⁸

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya :

”Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”

BMT Assyafi'iyah adalah salah satu BMT terbesar yang ada diprovinsi lampung yang telah berdiri sejak tahun 1995 dan sekarang telah memiliki lebih dari 40 kantor cabang pembantu yang tersebar diprovinsi lampung. Dengan semakin berkembangnya pengetahuan dan perkembangan masyarakat

⁷ M. Nur Rianto Al Arif, *Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung : CV Pustaka Setia, 2012), h. 317

⁸ *Qur'an Tajwid Dilengkapi Terjemah*, (Jakarta: Maghfiroh Pustaka, 2006), h. 87

maka management dan pelayanan yang ada di BMT Assyafi'iyah pun harus semakin berkembang salah satu nya ialah dengan knowledge management agar kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat semakin optimal. Dan untuk mencapai tingkat pelayanan yang baik diperlukan kerjasama antara karyawan, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait.

Penilaian kinerja pada lembaga keuangan khususnya pada BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Sribhawono sangat diperlukan untuk diteliti, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan lembaga keuangan. Penilaian kinerja ini digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah lembaga keuangan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Karena pada dasarnya lembaga keuangan bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu kinerja pada lembaga keuangan digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi kinerja pada periode.

Keberhasilan kinerja organisasi diukur dengan peningkatan kinerja lembaga tersebut. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan *management* yang baik, yang dapat mendorong upaya lembaga untuk meningkatkan kinerja.

Knowledge management merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai *asset*, dimana dalam berbagai strategi ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagai pengetahuan dan

mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi.

Semua sependapat bahwa *knowledge management* yang sukses tidak hanya karena komputer yang impresif, tetapi sebaiknya ditinjau dari ketiga komponen yang kritis, yaitu:⁹

1. Alur *knowledge* yang benar dan sumber yang dilimpahkan ke organisasi atau institusi.
2. Teknologi tepat yang disimpan dan dapat mengkomunikasikan *knowledge* tersebut.
3. Budaya tempat kerja yang benar, sehingga karyawan termotivasi untuk memanfaatkan *knowledge*.

Oleh karena itu, *knowledge management* akan sukses apabila terjadi interaksi di antara komponennya dan tidak terjadi tumpang tindih (*overlap*) dari ketiga komponen tadi.

Pengetahuan merupakan sumber daya terpenting didalam suatu organisasi yaitu BMT Assyafi'iyah KC Kaarang Anyar, Tanjung Bintang, Simpang Sribawono. Dengan latar belakang diatas maka tertarik untuk mengangkat judul skripsi “Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

⁹ *Ibid*, h.21

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono ?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap *knowledge management*?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian pada hakikatnya merupakan harapan atau sesuatu yang hendak dicapai yang dapat dijadikan arahan atas apa yang harus dilakukan dalam penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge management* dalam membentuk sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas.
2. Mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap *Knowledge Management*.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang

nantinya membaca skripsi ini. Selain itu, diharapkan dengan adanya penelitian ini akan mempermudah bagi siapa saja nantinya yang ingin mengkaji atau meneliti materi ini.

2. Bagi pihak BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono dapat dijadikan sebagai wawasan dalam meningkatkan kualitas *knowledge management*, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang professional.
3. Bagi akademisi dan masyarakat , sebagai tambahan informasi untuk memberikan wawasan pengetahuan dan pembelajar dalam meningkatkan *knowledge management*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.¹

Istilah “*management*” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanag* (mengelola) sumber daya manusia. Dengan demikian, *management* sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu.²

¹ Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h.1

² *Ibid*

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.³ Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan.

Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasinal sebagai berikut:⁴

a. Tujuan masyarakat (*Societal objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

³ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), h. 86

⁴ *Ibid*, h. 87

b. Tujuan organisasi (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia dan karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

Tugas-tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing satuan kerja baik yang bersifat tugas pokok maupun tugas penunjang dikenal dengan istilah “tugas fungsional”. Berarti yang dimaksud dengan tujuan fungsional dalam bidang manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan langkah dan prosedur yang harus ditempuh oleh satuan kerja mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Sehingga sumber daya

manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusi yang maksimal itu.

d. Tujuan personel (*Personnel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

Misalnya, mudah untuk menduga bahwa seseorang menjadi anggota suatu organisasi politik tertentu karena dia mempunyai keyakinan bahwa tujuan dan aspirasi politiknya akan tercapai dan tersalurkan dengan menjadi anggota organisasi tersebut. Bekerja bagi suatu organisasi atau institusi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang materi seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologi, dan intelektual.

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara secara baik. Manajemen sumber daya manusia menggunakan pendekatan modern dan kajian secara makro.

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Karena pada prinsipnya juga sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi yang memiliki tujuan yang amat bagus, dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, maka kemungkinan besar sulit untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi, artinya unsur manusia memegang penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu untuk mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Banyak pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

Menurut William B. Werther dan Kelth Davis, sumber daya manusia adalah : “pegawai yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”.⁵

Menurut Riles sumber daya manusia dikelompokkan dalam teori manager yang di asumsikan sebagai berikut:⁶

- a. Pegawai sesuatu yang menyenangkan dan suka menyumbang hal yang berarti
- b. Sebagian besar orang lebih kreatif, tanggung jawab, dan mampu mengontrol diri sendiri.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa dalam suatu institusi atau organisasi potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi. Oleh karena itu institusi atau organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu institusi atau organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan yang terpenting pula. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Hal ini diwujudkan melalui adanya penyesuaian, sehingga setiap karyawan

⁵ Taliziduhu Ndraha, *Penghantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka, 2002), h.9

⁶ Ambar Teguh Sulistiyani dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta:Graha Ilmu 2009), h.24

dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Dalam era globalisasi, isu yang paling banyak dikembangkan adalah isu persaingan global. Artinya, isu utama era globalisasi adalah kebebasan berusaha yang kemudian dipacu dengan persaingan bebas yang tidak ada lagi batasannya dalam suatu wilayah atau Negara tertentu. Kebebasan berusaha ini telah menjadi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dunia dari strata manapun mereka berada.

Dengan demikian, dalam era persaingan bebas ini peran pemerintah semakin berkurang terutama dalam perekonomian dengan berbagai proteksi baik pada badan usaha milik swasta maupun badan usaha milik Negara.

Persaingan global yang diawali pada abad melenium yang secara bertahap mulai dilaksanakan pada permulaan abad kedua puluh satu pada negara-negara kawasan Asia Tenggara, Asia Pasifik sampai akhirnya dapat diberlakukan secara Internasional. Pelaksanaan era tanpa batas ini telah disepakati oleh para pemimpin negara maju dan negara berkembang, termasuk Indonesia.

Dalam berbagai kegiatan Negara telah siap dan melaksanakan serta memperbaiki berbagai infrastruktur ekonomi yang diperlukan untuk dapat memperkuat posisi Negara dan pelaku ekonominya agar dapat bersaing di pasaran global. Salah satu persoalan penting yang perlu diperbaiki adalah

kualitas sumber daya manusia, baik secara mikro yaitu perbaikan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan yang terlibat dalam persaingan global, serta secara makro yaitu perbaikan angkatan kerja dalam skala Nasional.

2. Manajemen Sumber Daya Insani

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۚ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Manusia diciptakan oleh Allah SWT dalam rangka menjadi khalifah dimuka bumi, seperti pada ayat diatas dengan maksud agar manusia dengan kekuatan yang dimiliki mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Untuk mencapai derajat khalifah dimuka bumi ini diperlukan proses yang panjang, dalam Islam upaya tersebut dimulai sejak buaian sampai keliang lahat. Pembangunan manusia dalam Islam tentunya harus memperhatikan kedua potensi ini

yakni lahiriah sebagai tubuh itu sendiri dan ruhaniyah sebagai pengendali tubuh.

Pendidikan dalam Islam memandang tinggi masalah Sumber Daya Manusia ini khususnya yang berkaitan dengan akhlak (sikap, pribadi, etika dan moral), agar manusia dalam menjalankan kehidupannya terutama dalam menjalankan aktifitas ekonomi sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW. Oleh karenanya sumber daya manusia yang diinginkan saat ini yaitu sumber daya manusia Islami, karena potensi yang ada dalam diri manusia Islami tersebut dapat membawa kepada kesejahteraan bagi perusahaan saat mereka beribadah (bekerja). Manusia Islami yang diberi akal dan harus memiliki manajerial dari karakteristik yang dimiliki oleh rosul yakni siddiq, itqan, fhathanah, amanah dan tabliqh. Penciptaan sebagai makhluk Allah SWT dan juga termasuk sebagai sumber daya Islami. Manusia diciptakan dengan sebaik-baik bentuk. Sebagaimana terdapat dalam firman Allah SWT dalam Surat At-Tiin:4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan yang dimaksud dengan sumber daya manusia Islami adalah dimana manusia sebagai proses penggerak dari suatu produksi yang memiliki potensi dan memiliki manajemen diri dari karakteristik seperti apa yang Rosul laksanakan ketika ia beramal (bekerja) yakni *Siddiq, Itqan, Fhathanah, Amanah, Tabliq*.

a. *Siddiq* (Benar)

Kata *Siddiq* berarti benar atau terpercaya. Orang-orang yang benar dan terpercaya akan bersikap amanah dan orang-orang yang amanah akan dipercaya oleh teman-temannya akan mudah menjalin hubungan persahabatan dengan siapa pun. Karena itu, tidak akan ada pergaulan bila tidak ada kejujuran dan tidak akan ada kejujuran bila orang tidak berpegang kepada amanah.⁷ *Siddiq* merupakan hakekat kebaikan yang memiliki dimensi yang luas, karena mencakup segenap aspek keislaman. Hal ini tergambar jelas dalam firman Allah SWT dalam Surat Al-Baqarah 177:

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا ۗ وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالصَّرَآءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۗ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾

Artinya: Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan

⁷ H.Aziz Fahrurrozi, MA dan Erta Mahyudin, *Fiqh Manajerial Aplikasi Nilai-Nilai Ibadah Dalam Kehidupan*, (Jakarta: 2010), h.28

orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.

Dalam ayat ini di gambarkan dimensi yang dicakupi oleh *siddiq* yaitu meliputi keimanan, menginfakkan harta yang dicintai, mendirikan shalat, menunaikan zakat, menepati janji, bersabar dalam kesulitann dan seterusnya.

Menurut Syafie Antonio *Siddiq* berarti benar, nilai dasarnya ialah integritas, nilai-nilai dalam bisnisnya berupa jujur, ikhlas, terjamin, dan keseimbangan emosional.⁸

b. *Itqan* (Professional)

Itqan artinya membuat sesuatu dengan teliti dan teratur. Jadi harus bisa menjaga kualitas produk yang dihasilkan, dengan demikian harus diadakan penelitian dan pengawasan kualitas sehingga hasilnya maksimal. Allah SWT telah menjanjikan bahwa siapa aja yang bersungguh-sungguh dia akan menunjukan jalan kepadanya dalam mencapai nilai yang setinggi-tingginya.⁹ Sebagaimana terdapat dalam QS Al-Najm:39

309 ⁸ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung:2009), h.

⁹ Buchari Alma dan Donni Junni, *Op.Cit*, h.204

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٢٦﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya.

Ayat ini mengidikasikan bahwa manusia manusia akan memperoleh hasil usahanya baik yang berdimensi duniawi maupun *ukhrawi* seperti apa yang telah ia usahakan.

Ketika ia bekerja secara professional dan ulet dalam menghadapi tantangan dunia usahanya, maka ia memperoleh jerih usahanya berupa kemakmuran ekonominya dari hasil profesional yang ia jalankan. Begitu pula dalam urusan *ukhrawi*, ketika ia tekun dan konsisten dalam mengerjakan perbuatan-perbuatan baik yang Allah SWT dan Rosulullah SAW perintahkan, maka ia akan memanen hasil kebbaikannya diakhirat kelak sebagaimana agama janjikan.¹⁰

Bangsa Barat dan Jepang juga menerapkan konsep *Itqan* ini yang mereka lakukan dengan melakukan TQC (*Total Quality Control*). Jadi ada pengawasan mutu produksi, yang dilakukan oleh semua lapisan karyawan. Masing-masing karyawan meneliti sendiri, apakah pekerjaan yang telah ia selesaikan sudah baik sudah maksimal atau belum, dan jika belum baik, bagaimana agar bisa lebih baik lagi.

¹⁰ Syamsul Hilal, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*, h.37-38

c. *Fathanah*

Fathanah, yang berarti cerdas dan strategik. Sifat ini jelas sekali berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia. Setiap orang secara potensial dibekali potensi-potensi yang kuat. Namun, secara aktual harus dikembangkan, harus dibina, dan harus dididik, maka manusia tidak boleh berhenti mengikuti program pembelajaran (pendidikan).

Kecerdikan adalah keunggulan yang berkaitan dengan produktifitas. Ingat, bahwa kebangkrutan Negara dan Bangsa adalah akibat sumber daya manusia yang tidak mengikuti dan mengamalkan sifat-sifat kenabian. Sifat tersebut untuk dijadikan teladan dalam mengelola amanat jabatan, kedudukan dan tugas-tugas kekhalifahan manusia dimuka bumi. Untuk itu, dibutuhkan suatu perencanaan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual yang tinggi.¹¹

Setiap anggota di dalam organisasi, baik yang modern maupun yang tradisional, agar memahami prinsip kerja sama dan teman-teman kerja.

Menurut Syafie Antonio *Fathanah* nilai dasarnya ialah memiliki pengetahuan luas, nilai-nilai dalam bisnis ialah

¹¹ H.Aziz Fahrurrozi, MA dan Erta Mahyudin, *Fiqih Manajerial Aplikasi Nilai-Nilai Ibadah dalam Kehidupan*, (Jakarta: Cetakan Pertama, 2010), h. 30

memiliki visi, kepemimpinan yang cerdas, sadar produk dan jasa, serta belajar berkelanjutan.¹²

Fathanah berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Sifat *fathanah* (perpaduan antara pengetahuan (alim) dan hafalan (hafiidz) telah menghantarkan Nabi Yusuf AS dan timnya berhasil membangun kembali negeri Mesir.¹³ Sebagaimana terdapat dalam QS Yusuf ayat 55:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Karya terbaik seperti yang diminta Al-Qur'an jelas harus memiliki standar kualitas yang menjamin kepuasan para pelanggan. Ini memerlukan kontrol atau pengawasan

¹² Buchari Alma dan Donni Junni, *Op.Cit*, h. 309

¹³ <http://book.google.co.id/book?id=gusx7up1x5uc> dan pg = pa 35 dan dq>pengertian fathanah dan source,html 19-06-2011

terpercaya (*amanah*). Sifat *amanah* merupakan salah satu sifat kenabian yang erat kaitannya dengan sistem manajemen unggul. Manajemen unggul pasti memiliki kriteria-kriteria yang terukur, seperti ketebukaan (*transparasi*), demokratis, akuntabel (ada pola pertanggung jawaban) dan sistem yang jadi pijakan seperti rumusan, visi, tujuan yang jelas, dan ada pola *kaderisasi* yang sistemik. Tertib dan teratur berdasarkan tata urutan merupakan bagian dari rangkaian ibadah kita yang seharusnya memprioritaskan pada setiap individu muslim.

d. *Amanah* (Terpercaya)

Kata *amanah* berkorelasi dengan aman dan iman. Ini berarti, secara konsep orang-orang yang beriman yang diberi amanah harus menjamin amanah yang dibebankan kepadanya menjadi aman. Jika orang-orang beriman berlaku sebaliknya terhadap *amanah*, berarti iman yang berangkutan belumlah imun (*kebal*). Amanah sering pula dipahami sebagai kejujuran karena memang orang yang jujur akan memegang dan menjalani *amanah* dengan baik. Walaupun demikian, amanah bukan berarti jujur atau kejujuran tetapi juga pertanggung jawaban atas ini yang diemban.

Dengan demikian, jujur bukan sekedar jalan ditempat tetapi harus bervisi kedepan, berkaitan dengan marketable dan

bernilai jual tinggi. Karena akuntabilitas pada dasarnya adalah pertanggung jawaban atas nikmat dengan pembuktian rasa syukur yang benar, baik bersyukur pada tataan horizontal maupun pada tatanan vertikal. Bersyukur sendiri harus meliputi dimensi lain, kalbu, dan aksi. Jadi *amanah* berarti pula menjalankan tugas secara profesional dan proposional. Bekerja asal-asalan adalah tanda tidak amanah dan yang tidak amanah akan merusak perusahaan.¹⁴

Ini adalah konsep yang membuat ketenagaan hati orang yang melaksanakannya. Kejujuran yang ada pada diri seseorang membuat orang lain senang berteman dan berhubungan dengan dia. Di dalam, bisnis pemupukan relasi sangat mutlak diperlukan. Sebab relasi ini akan sangat membantu kemajuan bisnis dalam jangka panjang.¹⁵ Menurut Syafie Antonio nilai dasar *amanah* sendiri yakni terpercaya dan nilai dalam berbisnisnya ialah adanya kepercayaan, bertanggung jawab, transparan dan tepat waktu.¹⁶

Syekh Yusuf Al-Qardhawi dalam bukunya Musylikah Al Faqr Wa Kaifa 'alaa jahara al Islam, mengatakan al amanah atau kejujuran merupakan puncak moralitas Iman dan karakteristik yang paling menonjol dari orang-orang yang

¹⁴ H.AZIZ Fahrurrozi dan Erta Mahyudin, *Op.Cit*, h. 28-29

¹⁵ Buchari Alma dan Donni Juni, *Op.Cit*, h.206-207

¹⁶ *Ibid*, h. 309

beriman.¹⁷ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An Nisa ayat 58:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا



Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

Dalam ayat di atas menyampailan amanat kepada yang berhak menerimanya bermaksud memberikan amanat kepada ahlinya, yaitu orang-orang yang benar-benar mempunyai keahlian bidang tersebut. “apabila suatu jabatan diisi oleh yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya.” Selain itu, saat kita menyalahi sebuah amanah, maka kita dapat tergolong sebagai orang munafik.

¹⁷ <http://hidayatullah.or.id/in/tausiah-dokumen-online-76129-dewan-pimpinan-pusat/353-sumber-daya-insani> html: 30-12-2012

Muhammad Rabbi Muhammad Jauhari dalam bukunya “Akhlaquna mengatakan bahwa *Amanah* adalah sesuatu yang wajib bagi seorang muslim untuk menjaga, melindungi dan menunaikannya, lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa rasa tanggung jawab terhadap kepercayaan yang diberikan kepadanya hendaklah dilaksanakan sesuai dengan kehendak Allah SWT. Namun dimasa sekarang, banyak orang yang menganggap *amanah* sebagai sesuatu hal yang muda dilanggar dan dikhianati, padahal Allah memberikan perhatian besar terhadap pentingnya *amanah* dalam kehidupan dan keseharian kita. Apalagi kelak akan kita pertanggung jawabkan kepada Allah. Beberapa saudara/i kita, mungkin ada yang akan mencalonkan diri untuk menduduki kursi kepemimpinan di suatu organisasi/perusahaan, ingatkanlah bahwa orang yang bijak adalah orang yang senantiasa mengukur keterbatasan-keterbatasan dirinya untuk sebuah kinerja yang tinggi dan hasil yang membahagiakan, selalu bisa untuk memberikan apa yang sedang di embanya secara totalitas, tanpa alasan apapun dan tanpa memandang tingkat jabatan apapun.¹⁸

e. *Tabligh* (Transparan)

Tabligh yang berarti menyampaikan. Apa yang disampaikan adalah amanat (misi kerasulan). Menyampaikan

¹⁸ <http://www.facebook.com/topic.php/uis=86079357430&t0pic=12637>, html 26-06-2011

pesan, lebih-lebih pesan ilahi, tentu membutuhkan sistem dan jaringan serta alat-alat komunikasi. Ini berarti pula bahwa kebenaran tidak boleh disembunyikan, perlu di ekspos. Dan penyampaian pesan harus menguasai medan dan memahami kebudayaan agar pesan yang ingin digagas dapat ditangkap sepenuhnya oleh pendengar. *Tabligh* juga berarti adanya transparansi dan dialogis karena menolong akan sangat cepat melahirkan kejenuhan. Dalam konsep komunikasi, sebuah pesan baru dianggap komunikatif bila ada respon timbal balik. Sifat *tabligh* juga berarti kemampuan jujur, akurat dan aktual.¹⁹

Menurut Syafie Antonio *Tabligh*, nilai dasar adalah komunikatif dan nilai bisnisnya ialah supel, penjual yang cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, koordinasi, mempunyai kendali dan supervisi.²⁰

Yang mana *tabligh* disini mengajak sekaligus memberi contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, *argumentative* dan *persuasive* akan menumbuhkan hubungan

¹⁹H.Aziz Fahrurrozi dan Erta Mahyudi, *Op.Cit*, h.30

²⁰Buchari Alma dan Donni Juni, *Op.Cit*, h. 309

kemanusiaan yang semakin solid dan kuat baik dikalangan masyarakat dan organisasi atau perusahaan.²¹

Kelima butir sumber daya manusia Islami tersebut, akan tumbuh jika manusia atau Insani itu menyadari akan menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan disuatu organisasi atau perusahaan dengan baik, dengan penuh tanggung jawab, dengan penuh *amanah*, dan juga dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, karena manusia mempunyai unsur yang lebih lengkap dan diberi akal untuk berpikir, sehingga bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, sehingga jika semua itu telah dilaksanakan dengan baik maka tercapailah kesejahteraan bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Selama orang muslim tetap memandang suatu pekerjaan yang dilakukan adalah amal yang terkait dengan iman, maka ia tetap mampu memilih dan memilah kerja yang sesuai dengan imannya. Kualitas kerja selalu berkaitan dengan iman, akan terjamin mutunya sebagai amal saleh. Islam merupakan agama amal yang mendorong umatnya untuk berpikir kreatif dan produktif. Sedangkan orang-orang yang produktif bisa memiliki kinerja yang tinggi.

Manajemen sumber daya insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

²¹ <http://book.google.co.id/book?id=gusx7up1x5uc> dan pg=pa35dandq > pengertian fathanahdan source, html 19-06-2011

Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber insani dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam sumber daya insani dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya insani, di mana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.²²

Dalam manajemen sumber daya insani bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik. *Management* sumber daya insani menggunakan pendekatan modern dan kajian secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri.

Di samping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan atau organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan *manager* atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan derasny arus informasi dan cepatnya mobilitas manusia, modal, barang, dan jasa,

²² Veithzal, *Islamic Human Capital Management* , (Jakarta:Rajawali, 2014), h. 3

semakin terlihat pula sifat ketergantungan dan sekaligus persaingan yang tajam antar bangsa, dalam masalah angkatan kerja, di era globalisasi ini kan terus berubah secara cepat dan dramatis. Oleh karena itu, kewajiban bagi *management* sumber daya insani untuk meningkatkan kualitas sumber daya insani secara menyeluruh. Kualitas sumber daya insani ini meliputi: kualitas moral atau spiritual, kualitas *intelektual*, dan kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.

Bila pengelolaan sumber daya insani dapat dilaksanakan secara professional, diharapkan sumber daya insani dapat bekerja secara efisien, efektif, dan produktif. Pengelolaan sumber daya insani secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, penataran atau pelatihan dan pengembangan karier.

3. *Knowledge Management*

Knowledge adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya.²³

Sedangkan *knowledge management (KM)* adalah pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk

²³ Paul L. Tobing, *Opcit*, h. 8

menciptakan nilai. Merupakan definisi dari *American Productivity and Quality Centre (APQC)*.²⁴

Dalam buku yang ditulis oleh Von Krogh, Ichiyo, serta Nonaka dan Chun Wei Choo, disampaikan ringkasan gagasan yang mendasari pengertian *knowledge* adalah sebagai berikut:²⁵

- a. *Knowledge* merupakan kepercayaan yang dapat dipertanggungjawabkan (*justified true believe*),
- b. *Knowledge* merupakan sesuatu yang eksplisit sekaligus terpikirkan (*tacit*).
- c. Penciptaan inovasi secara efektif bergantung pada konteks yang memungkinkan terjadinya penciptaan tersebut.
- d. Penciptaan inovasi yang melibatkan lima langkah utama yaitu:
 - 1) Berbagai *knowledge* terpikirkan (*tacit*)
 - 2) Menciptakan konsep,
 - 3) Membenarkan konsep,
 - 4) Membangun prototype, dan
 - 5) Melakukan penyebaran *knowledge* tersebut.

Davidson dan Voss mengatakan bahwa sebenarnya mengelolah *knowledge* merupakan cara organisasi mengelola karyawan mereka dan beberapa lama mereka menghabiskan waktu untuk menggunakan teknologi informasi. Sebenarnya menurut mereka, “*knowledge management*” adalah

²⁴ *Ibid*

²⁵ Bambang Setiarso, *Opcit*, h. 5

bagaimana orang-orang dari berbagai tempat yang berbeda mulai saling bicara. Oleh karena itu, sekarang populer untuk digunakan adalah label informasi ekonomi seperti: *e-commerce*, *learning organization*, dan sebagainya.²⁶

Polanyi seorang ahli kimia merupakan orang yang pertama yang memperkenalkan bahwa *knowledge* terdiri dari dua jenis yaitu:²⁷

1) *Tacit Knowledge*

Tacit knowledge merupakan *knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judge-ment*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan di share dengan orang lain.

2) *Explicit Knowledge*

Explicit knowledge adalah *knowledge* yang dapat atau sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media. *Explicit knowledge* dapat berupa formula, kaset/cd video dan audio, spesifikasi produk atau manual.

²⁶ *Ibid* h 5-6

²⁷ Paul L. Tobing, *Opcit.* h 21

Profesor Nonaka menyatakan bahwa proses penciptaan *knowledge* organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*, melalui proses yaitu : ²⁸

1) Sosialisasi

Sosialisasi merupakan proses *sharing* dan penciptaan *tacit knowledge* melalui interaksi dan pengalaman langsung. Melalui pertemuan tatap muka ini, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berbagi *knowledge* dan pengalaman yang dimiliki sehingga tercipta *knowledge* baru bagi mereka. Rapat dan diskusi yang dilakukan secara berkala harus memiliki notulen rapat. Notulen ini kemudian menjadi bentuk *explicit* (dokumentasi) dari *knowledge*.

Di dalam *system knowledge management* yang akan dikembangkan, fitur-fitur *collaboration*, seperti *e-mail*, diskusi elektronik, komunitas praktis memungkinkan pertukaran *tacit knowledge* (informasi, pengalaman, dan keahlian) yang dimiliki seseorang sehingga organisasi semakin mampu belajar serta melahirkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif.

²⁸ Bambang Setiarso, *Opcit*, h. 35-38

2) Eksternalisasi

System knowledge management akan sangat membantu proses eksternalisasi ini, yaitu proses untuk mengartikulasi *tacit knowledge* menjadi suatu konsep yang jelas. Dukungan terhadap *eksternalisasi* ini, dapat diberikan dengan mendokumentasikan notulen rapat (bentuk *explicit* dari bentuk *knowledge* yang tercipta saat diadakannya pertemuan) ke dalam bentuk elektronik untuk kemudian dapat dipublikasikan kepada mereka yang berkepentingan.

3) Kombinasi

Proses konversi *knowledge* melalui kombinasi adalah mengombinasikan berbagai *explicit knowledge* yang berbeda untuk disusun ke dalam *system knowledge management*. Media untuk proses ini dapat melalui internet (forum diskusi), database organisasi dan internet untuk memperoleh sumber eksternal.

4) Internalisasi

Semua dokumen data, informasi dan *knowledge* yang sudah didokumentasikan dapat dibaca oleh orang lain. Pada proses inilah terjadi peningkatan *knowledge* sumber daya manusia. Sumber-sumber *explicit knowledge* dapat diperoleh melalui media internet (database organisasi), surat edaran

atau surat keputusan, papan pengumuman dan internet serta media massa sebagai sumber eksternal.

Keempat jenis proses konversi ini disebut SECI Proses (S: Socialization, E: Externalization, C: Combination, dan I: Internalization).²⁹

Gambar 2.1 Pemetaan infrastruktur teknologi informasi ke dalam proses SECI

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><i>Socialization</i></div> <p style="text-align: center;"><i>Tacit – Tacit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Face to face communication</i> • <i>Collaboration features</i> • <i>Training atau diklat</i> 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><i>Externalization</i></div> <p style="text-align: center;"><i>Tacit – Explicit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dokumen pertemuan</i> • <i>Dokumen experts</i> • <i>Replective peer to peer network</i> • <i>Internet</i> • <i>Discussion Platforms</i> • <i>MS Office</i> • <i>Scanner</i>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><i>Internalization</i></div> <p style="text-align: center;"><i>Explicit – Tacit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Internet</i> • <i>Internet atau Media massa</i> • <i>Content management</i> • <i>Learning feature</i> • <i>Surat edaran atau SK</i> • <i>Papan pengumuman</i> • <i>Pelatihan</i> 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"><i>Combination</i></div> <p style="text-align: center;"><i>Explicit – Explicit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Internet (forum diskusi)</i> • <i>Aplikasi database</i> • <i>Internet</i> • <i>Enterprise portal feature</i> • <i>Business Intelligent</i>

²⁹ Bambang Setiarso, *Opcit*, h. 35-38

Untuk merancang *system knowledge management* yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan empat komponen, yaitu:³⁰

1) Aspek manusia

Aspek manusia, disarankan pada organisasi untuk menunjukan memperkerjakan seseorang *knowledge manager* yang bertanggung jawab mengelola *system knowledge management* dengan cara mendorong para karyawan untuk mendokumentasikan dan mempublikasikan *knowledge* mereka, mengatur file, menghapus *knowledge* yang sudah tidak relevan, dan mengatur *system reward* atau *punishment*.

2) Proses

Proses, telah dirancang serangkaian proses yang mengaplikasikan konsep model SECI dalam pelaksanaannya.

3) Teknologi

Teknologi telah dibuat usulan penambahan infrastruktur yang diperlukan untuk menunjang berjalannya sistem *knowledge management* yang efektif.

³⁰ *Ibid*, h. 40-41

4) *Content* (isi)

Content, telah dirancang content dari sistem *knowledge management* yaitu berupa database *knowledge* dan dokumen yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban

4. Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja.³¹ Dari kedua faktor tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya), maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktifitasnya.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* yang berarti prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, h. 124

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.³²

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja, menurut Maier yang dikutip oleh Asad adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya.³³ Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan.³⁴ Dengan demikian kinerja seseorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Timpe fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:³⁵

- 1) Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor:
 - a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan tinggi

³² Suryadi Prawirosentono, *Op.Cit*, h. 1-2

³³ Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, h. 124

³⁴ *Ibid*

³⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT.Dana Bhakti Wakaf, 1995),

- Kerja keras
- b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan mudah
 - Nasib baik
 - Bantuan dari rekan-rekan
 - Pemimpin yang baik
- 2) Kinerja buruk di pengaruhi dua faktor
 - a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan rendah
 - Upaya dikit
 - b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan sulit
 - Nasib buruk
 - Rekan-rekan kerja tidak produktif
 - Pemimpin yang tidak simpati

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi

dengan mengunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamat dan dapat diukur.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkat kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘unjuk kerja’ dari seorang karyawan.³⁶

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

Menurut Gibson faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni: ³⁷

³⁶ M.Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, (Medan: Ghalia Indonesia, Medan), 1973, h. 235

³⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, h. 125

1) Variabel individu

Variabel yang terdiri dari pemahaman terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).

2) Variabel organisasi

Variabel yang diantara lain terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

3) Variabel psikologis

Variabel yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manager departemen sumber daya manusia, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri.

Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, di samping faktor lain di luar

perusahaan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan departemen sumber daya manusia dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Gomes (1995) dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu perusahaan atau organisasi melakukan organisasi penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

- a. Manager memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat

³⁸ Skripsi, Shofa, 2013, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Room Division Hotel Petra Jasa Semarang*, h. 12

keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.

- b. Manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memeperkuat kualitas hubungan antara manger yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui pengembangan
 - Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - Umpan balik kinerja
 - Menentukan transfer dan penugasan
 - Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
- b. Pengambilan keputusan administrative
 - Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - Pengakuan kinerja karyawan
 - Pemutusan hubungan kerja
 - Mengidenfikasi yang buruk
- c. Keperluan perusahaan
 - Perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan

- Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
- Informasi untuk identifikasi tujuan
- Evaluasi terhadap sistem sumber daya manusia
- Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan

d. Dokumentasi

- Kriteria untuk validasi penelitian
- Dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia
- Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

B. Kajian Pustaka

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1

Kajian Pustaka

No	Nama / Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Kosasih & Budiani (2007)	Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa a.terdapat pengaruh positif antara <i>personal knowledge</i> , <i>job procedure</i> , <i>technology</i> terhadap kinerja karyawan b.tidak terdapat pengaruh antara <i>personal knowledge</i> terhadap <i>job procedure</i>

			<i>c. job procedure</i> merupakan <i>intervening</i> antara <i>personal knowledge</i> dengan kinerja
2	Ratna Indriyati (2008)	Kajian <i>Knowledge Management</i> Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Kajian yang dapat disimpulkan Dalam prakteknya <i>knowledge management</i> dapat menjadi <i>Guidance</i> tentang pengelolaan <i>intangible asset</i> yang menjadi pilar organisasi dalam menciptakan nilai. Organisasi perlu mengetahui sejauh mana <i>Knowledge management</i> berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 kriteria penilaian karyawan, yaitu: <i>quality, quantity, timeliness, need for supervision,</i> dan <i>interpersonal impact</i>
3	Dona, Ferbiana dan Kifli, Chandra (2010)	Analisis Pengaruh Penerapan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Cabang PT. Rahardja Ekalancar, Jln. Daan Mogot Km.1. No. 24. Jakarta Barat)	Hasil penelitian yang didapatkan adalah penerapan <i>Knowledge management</i> Berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan sehingga memberikan hasil yang efisien dan tepat guna yang ada dalam perusahaan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *personal knowledge management* dengan kinerja karyawan

Pada dasarnya *tacit knowledge* bersifat *personal*, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk dikomunikasikan. Berdasarkan pengertiannya, maka *tacit knowledge* dikategorikan sebagai *personal knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan). *Personal knowledge* adalah pengetahuan yang diperoleh karyawan *front office* berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya.³⁹ Indikator empirik:⁴⁰

- a) Setiap karyawan harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya.
- b) Karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional dari pada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali.
- c) Pengalaman bukan hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga dari orang lain.
- d) Mendapatkan pengalaman baru setiap hari.
- e) Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan.

³⁹ Kosasih "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Perhotelan* Vol.3,No.2, (September 2007) h.83

⁴⁰ *Ibid*

- f) Akan lebih baik apabila mempelajari pengalaman dari departemen lain, walaupun tidak termasuk dalam tanggung jawan karyawan satu dapertemen.
- g) Mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja.
- h) Ikut ambil bagian dalam forum “*sharing best practices*” dan membagikan pengalaman untuk kemajuan perusahaan.
- i) Kegiatan “*Sharing best-practices*” bermanfaat untuk menambah pengalaman.
- j) Masalah yang dihadapi dapat dijadikan pelajaran yang berharga.

Pengalaman yang diperoleh tiap karyawan tentunya berbeda-beda berdasarkan situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi. Semakin kayawan memiliki *personal knowledge* yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Hubungan *Job procedure* dengan kinerja karyawan

Job procedure adalah tanggung jawab atau tugas yang harus dijalankan oleh karyawan *front office* berdasarkan *Standard Operation Procedure* (SOP) yang bersifat formal.⁴¹ Indikator empirik:⁴²

- a) SOP dapat menjamin terciptanya produk yang standar
- b) meskipun dikerjakan oleh orang yang berbeda.

⁴¹ *Ibid*

⁴² *Ibid*

- c) Dengan adanya SOP pekerjaan menjadi terarah dan terkoordinir.
- d) SOP merupakan sarana komunikasi dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.
- e) SOP dapat menunjukkan tanggung jawab kerja dengan sangat jelas.
- f) SOP dapat meningkatkan produktifitas kerja dan mengefesiensi waktu.
- g) Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik.
- h) SOP dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pelatihan dalam dapertemen saya.
- i) SOP dalam dapertemen telah memenuhi standar yang ada.
- j) Seorang karyawan yang memili ide dari pengalaman yang dimilikinya dan diubah dalam bentuk SOP merupakan gagasan yang baik.
- k) SOP yang ada sudah memberikan hasil yang cukup efektif.

SOP dibuat untuk mempertahankan kualitas dan hasil kerja, dimana tugas-tugas akan semakin mudah untuk dikerjakan dan tamu akan terbiasa dengan sistem pelayanan yang ada.

3. Hubungan *technology* dengan kinerja karyawan

Tehnology merupakan salah satu elemen pokok yang terdapat pada *knowledge management*, dikenal sebagai media yang mempermudah penyebaran *explicit knowledge*. Seiring dengan berjalannya waktu *tehnology* yang mendukung *knowledge management* akan selalu berkembang dalam bentuk sistem-sistem yang mempermudah proses penyebaran *knowledge*. Salah satu teknologi paling mutakhir yang saat ini digunakan oleh banyak perusahaan untuk proses penyebaran *knowledge* adalah internet, dimana hal ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengakses *knowledge* dan melakukan kolaborasi, komunikasi serta *sharing knowledge* secara “online”. Indikator empirik:⁴³

- a) Pemahaman tentang internet sudah baik.
- b) Frekuensi menggunakan fasilitas internet selama jam kerja.
- c) Internet merupakan sarana yang sesuai untuk mendapat dan menyebarkan informasi.
- d) Pengetahuan akan internet wajib diketahui oleh semua karyawan.
- e) Fasilitas internet yang ada saat ini sangat membantu proses kerja karyawan.

⁴³ *Ibid*

- f) Fasilitas internet dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya.
- g) Frekuensi penggunaan internet untuk mencari informasi dan penambahan pengetahuan.
- h) Pemanfaatan teknologi di dapertemen sudah benar-benar efektif.
- i) Fasilitas internet sangat membantu di dalam menyimpan dan mengirim data.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

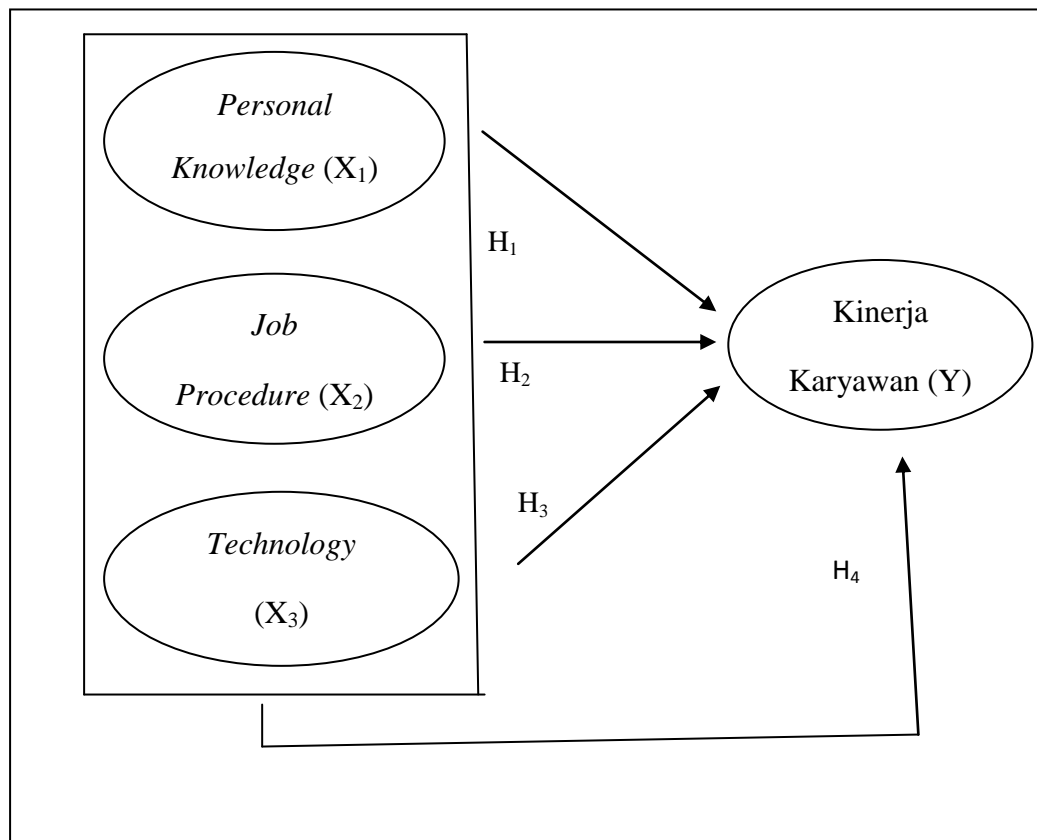
Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Faktor diantaranya adalah *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Technology*. *Praktek Knowledge Management* yang terdiri dari faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi publik.

Kerangka pemikiran teoritis memberikan suatu gambaran secara umum mengenai alur pemikiran penelitian ini. Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menggambarkan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh praktek *knowledge management*. Kerangka pemikiran penelitian ini disusun berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu yang menjelaskan gambaran secara umum pengaruh praktek *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menguji pengaruh praktek *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Praktek

knowledge management di wakikan oleh indikator *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, dan *Technology*.

Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



Model tersebut terdiri dari tiga variabel independen diantaranya *knowledge management* (*personal knowledge*, *job procedure*, *technology*) serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori/jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Personal Knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: *Job Procedure* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: *Technology* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: *Personal Knowledge, Job Procedure* dan *Technology* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positifisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.² Penelitian ini menggali data yang bersumber dari lokasi BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono. Menurut tujuannya bidangnya bahwa penelitian ini termasuk kedalam Penelitian ekonomi, mengenai kinerja karyawan.

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian untuk menggambarkan dengan lebih teliti ciri-ciri usaha untuk menentukan frekuensi terjadinya sesuatu atau hubungan sesuatu yang lain.³ Selain itu, peneliti juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library reseach*).

¹Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h.8

² Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1998), h. 22

³ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 1995), h.

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu mengenai *knowledge management* dan kinerja karyawan.

B. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sebagai berikut:

1. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari personel dan dapat pula dari lapangan.⁴ Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu Karyawan/i BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.⁵ Data sekunder berasal dari sumber internal maupun eksternal. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data

⁴ Kartini Kartno, *Pengantar Metode Riset Sosial*, (Bandung: Alumni. 1986), h. 27

⁵ Amirudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 30

BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber di luar organisasi yang dipublikasikan BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono baik artikel, majalah maupun internet. dan Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka.⁶ Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Survey dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan-karyawati dengan serangkaian pertanyaan terkait dengan *knowledge management*. Pengisian kuesioner dilakukan secara *self administered questionnaire* yaitu responden diminta menjawab sendiri kuesioner yang telah dibuat peneliti.⁷

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian

⁶ Sugiono, *Op.Cit.* h. 142

⁷ Neuman, W. Lawrence, *Social Research Methode, Qualitative and Quantitative Approaches*, (Boston: pearson education. 2003), h. 60

ini fenomena sosial yang ditapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik tolak instrument item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif.⁸ Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Ragu-ragu (R) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

⁸ Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. *Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: alfabeth), h. 74

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung pada subjek penelitian, namun melalui dokumen yang digunakan berupa buku-buku dan jurnal.

D. Definisi Oprasional Variabel

Operasional variable adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoprasionalkan) *construct* menjadi variable penelitian yang apa dituju. Sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan refleksi (pengulangan) pengukuran dengan cara yang sama, atau mencoba mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.⁹

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *knowledge management (personal knowledge, job procedure, technology)*, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional merupakan jabaran dari suatu variabel penelitian kedalam indikator-indikator atau gejala-gejala yang terperinci dengan demikian variabel tersebut dapat diketahui. Didalam definisi ini harus dioperasikan dengan jalan mencari indikator-indikator dari masing-masing variabel.

⁹ Husen Umar. *Metode Riset Bisnis panduan mahasiswa untuk melakukan riset dilengkapi contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*, (Jakarta : Gramedia pustaka utama. Cet kedua),h. 2 33

Tabel 3.1**Daftar Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran	Pertanyaan pada Kuisisioner
1.	<i>Knowledge Management (Tacit Knowledge)</i> (X)	<i>Personal Knowledge</i> (X ₁)	1. Ide 2. Community dan <i>networks</i> 3. Penyotiran	Ordinal	1. Ide (X ₁ , 3) 2. Community dan <i>networks</i> (X ₁ , 4 & 5) 3. Penyotiran (X ₁ , 1 & 2)
	<i>Knowledge Management (Explicit Knowledge)</i> (X)	<i>Job Procedure</i> (X ₂)	1. Ekspektasi (target) 2. Pelatihan, Pelaksanaan <i>prosedure</i> kerja 3. Risiko 4. Kedisiplinan	Ordinal	1. Ekspektasi (target) (X ₂ , 4) 2. Pelatihan, Pelaksanaan <i>prosedure</i> kerja (X ₂ , 5) 3. Risiko (X ₂ , 3) 4. Kedisiplinan (X ₂ , 1 & 2)
		<i>Technology</i> (X ₃)	1. Penggunaan Internet	Ordinal	1. Penggunaan Internet (X ₃ , 1, 2, 3, 4 & 5)
2.	Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efisiensi 5. Standar Prosedur Kerja	Ordinal	1. Kualitas (Y, 1) 2. Kuantitas (Y, 5) 3. Ketepatan waktu (Y, 2) 4. Efisiensi (Y, 4) 5. Standar Prosedur Kerja (Y, 3)

E. Populasi dan Sampel**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan.¹⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono yang berjumlah 15 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan elemen populasi yang dipilih untuk mewakili populasi dalam penelitian.¹¹ Teknik sampel yang digunakan ini adalah *purposive sampling* yaitu penelitian sekelompok subjek yang didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut-paut secara erat dengan ciri-ciri populasi yang diketahui sebelumnya. Adapun sampel yang menjadi narasumber penelitian ini adalah 15 karyawan.

Perhitungan banyaknya sampel didasarkan pada perhitungan persentase dari jumlah populasi terjangkau. Apabila subjek populasi lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% sampai 15%.¹²

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yakni alat analisis yang menggunakan perhitungan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel dengan variabel lainnya.¹³ Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode berfikir

¹⁰ Sugiono, *Op.Cit*, h. 117

¹¹ Sugiono, *Op.Cit*, h.180

¹² Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 66

¹³ *Ibid*, h. 91

deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian dari fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang umum kongkrit ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat khusus.¹⁴

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi berganda, alat uji ini bertujuan untuk mengetahui dua variabel antara variabel independent X dengan variabel dependent Y yang akan dikenai prosedur analisis statistik regresi apakah menunjukkan hubungan yang linear atau tidak.¹⁵ Untuk keabsahan data maka sebelumnya data yang diperoleh dari lapangan akan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas kuisioner dan uji reabilitas kuisioner.

1. Uji Validitas Kuisioner

Analisis data primer, penulis tidak menggunakan rumus validitas untuk menguji suatu instrumen dengan cara manual atau menghitung manual dengan cara rumus, tapi menggunakan cara praktis yaitu metode kompetensi SPSS 20.

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta : ANDI, 2002), h. 42.

¹⁵ Dwi Priyanto, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Dan penelitian SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), h.54.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.¹⁶

2. Uji Reliabilitas Kuisioner

Reabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *cinsistency*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan.¹⁷ Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan realibilitas adalah alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda. Jadi, dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur instrument tersebut selalu bisa memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang berbeda.

Dalam penelitian ini pengujian reabilitas akan dilakukan dengan menggunakan metode *Crounbach Alpha* pada program SPSS 20. Untuk pengujian ini peniliti juga akan menggunakan batasan nilai

¹⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Jakarta: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, 2009), h.49

¹⁷ Husaini Usman dan R. Purmono Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.287.

sebesar 0,70. Jika nilai pada hasil reabilitas kurang dari 0,70 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

Setelah tahap uji instrument data dapat dikatakan valid atau realible, maka sebelum melakukan uji pada regresi linier berganda akan diawali dengan uji asumsi klasik.¹⁸

3. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel indenpenden (bebas) dengan tujuan untuk mengistemasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel indepenenden yang diketahui.¹⁹

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Menurut bentuk analisis datanya, penelitian merupakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu menggunakan model-model, seperti model matematika, (misalnya fungsi multivariant) model statistik, dan

¹⁸ Kasmadi dan Nia Sunariah, *Op.Cit*, h. 99

¹⁹ *Ibid*, h.66

ekonometrika. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.²⁰

4. Uji Asumsi Klasik

Untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten.²¹ Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi model klasik yakni dengan pengujian normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Variabel yang menyebabkan kemultilinieran dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang lebih besar dari 10. Dengan tingkat kolonieritas yang masih dapat di tolerir. Sebagai nilai tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95.²²

²⁰ Iqbal, Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.30

²¹ Priyatno, Dwi, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2012), h.143

²² Imam Ghazali, *Op.Cit*, h. 96

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terhadap hubungan yang kuat baik positif maupun yang negatif antara data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pada data *crosssection* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi “ganguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Hipotesis yang akan diuji adalah:²³

H_0 : Tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

H_A : Ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel 3.2

Rentang Nilai Uji-DW

Nilai DW	Interprestasi
$4 - d_l < DW < 4$	Ada autokorelasi
$4 - d_u < DW < 4 - d_l$	Hasil tidak bisa ditentukan
$d_u < DW < 4 - d_u$	Tidak ada autokorelasi
$d_l < DW < d_u$	Hasil tidak bisa ditentukan
$0 < DW < d_l$	Ada autokorelasi (positip)

²³ *Ibid*, h. 99

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.²⁴

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.²⁵

5. Teknik Analisis Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda , Analisis ini dipakai untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terhadap variabel terkait dengan

²⁴ *Ibid*, h. 125

²⁵ *Ibid*, h. 147

menggunakan analisis linear berganda. Persamaan regresi linear berganda yang dirumuskan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + Et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X_1 = *Personal Knowledge*

X_2 = *Job Procedure*

X_3 = *Technology*

Et = Error term

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Masing – masing variabel ditulis dalam rumus diatas (Y) Kinerja Karyawan, (X_1) *Personal Knowledge*, (X_2) *Job Procedure*, (X_3) *Technolog*, diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, yang merupakan indikator masing-masing variabel. Kemudian jawaban-jawaban responden berupa angka-angka (5, 4, 3, 2, 1) diambil nilai perolehan dengan rumus: nilai perolehan dibagi nilai maksimum dikali 100%. Data yang sudah dikumpulkan dan tersusun secara sistematis kemudian dianalisis dengan mnggunakan metode kuantitatif pada populasi dan sampel tertentu.

6. Uji T

Uji T dilakukan untuk membuktikan dan mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria

- Apabila probabilitas signifikan kurang 5%, maka hipotesis diterima
- Apabila probabilitas signifikan lebih 5%, maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT Assyafi'iyah

Berawal dari kecermatan salah satu inisiator BMT Assyafi'iyah yang memandang bahwa hampir sebagian besar koperasi atau bank yang ada pada waktu itu bersifat konvensional dan merupakan sistem bunga yang tinggi, maka dalam hal ini inisiator oleh Bapak Mudhofir mempunyai keinginan untuk mendirikan suatu koperasi yang berbasis syariah, yaitu BMT.

Dilatarbelakangi dengan aktivitas dan kegiatan pengajian rutin bapak-bapak yang diadakan seminggu sekali di pondok pesantren Nasional Assyafi'iyah Kota Gajah Lampung Tengah, disalah satu kesempatan saya (Bapak Mudhofir) mengusulkan untuk membahas permasalahan tentang muamalah. Awalnya hanya satu pokok pembahasan, ternyata banyak yang tertarik untuk lebih memahami berbagai ilmu tentang muamalah. Dari kajian-kajian muamalah itu dijadikan dasar pengetahuan Bapak-bapak untuk mendirikan BMT.

Selanjutnya Bapak Mudhofir menyampaikan inisiatifnya ke jama'ah akan mendirikan BMT. Para jama'ah pun memberikan sambutan yang baik. Karena pada waktu itu bertempat di pondok persantren Nasional Assyafi'iyah, maka Bapak Mudhofir bermaksud untuk menjadikan nama Assyafi'iyah sebagai nama BMT-nya. Kemudian setelah meminta izin

kepada pimpinan Pondok Pesantren tersebut, pinjaman Pondok Pesantren akhirnya membolehkan Podoknya dipakai untuk nama BMT.

Setelah diperbolehkan untuk memakai nama Assyafi'iyah untuk BMT, bertepatan dengan pengajian akbar yang diadakan oleh Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah, Bapak Mudhofir kemudian mendeklarasikan atau mengumumkan kepada para jamaah bahwa akan dibentuk BMT yang didirikan oleh Bapak Mudhofir. Akhirnya dari kegiatan tersebut terkumpul dana infaq yang kemudian diserahkan untuk modal awal BMT Assyafi'iyah. Digabungkan dengan dana dari para anggota jamaah pengajian rutin, terkumpul dana Rp. 800.000,-

Akhrinya BMT Assyafi'iyah berdiri tanggal 03 september 1995, bertempat di Pondok Pesantren Assyafi'iyah Kota Gajah Lampung Tengah, yang waktu itu di inisiasi oleh Mudhofir, Drs. Ali Nrhaid, M.Sc. KH. Suhaimi Rais dan Drs. Ali Yurja Syarbaini. Jumlah anggota BMT pada waktu itu adalah 29 orang, dengan iuran wajib Rp. 50.000 yang diangsur setiap bulan. Sehingga akan terlunasi memakan waktu. Meskipun memakan waktu sampai lima bulan, BMT ini sudah memulai koperasi dengan dana yang terkumpul dari jamaah dan dari dana infaq tersebut.

Pada tanggal 15 sampai 25 November 1995, Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Lampung mengundang pelatihan bagi BMT yang ada di Lampung. Dari undangan tersebut BMT Assyafi'iyah mengirimkan

beberapa orang untuk ikut pelatihan tersebut. Hasil dari pelatihan itu adalah berupa tata cara pengelolaan BMT, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan manajerial BMT. Selain itu perwakilan yang ikut juga diberi sertifikat.

Modal BMT kembali bertambah setelah mendapatkan bantuan dana Asnaf dari Bank Muamalat Indonesia Pusat sebesar Rp. 2.500.000,-. Bantuan modal tersebut diberikan Bank Muamalat untuk memperlancar kegiatan BMT dan dana tersebut diberikan tidak untuk dikembalikan tapi benar-benar untuk kegiatan BMT.

Seiring dengan perubahan politik di Indonesia tepatnya pada tanggal 22 Mei 1998, dengan berhentinya Bapak H.M. Soeharto sebagai Presiden RI dan kekuasaan berpindah kepada Prof. Dr. Ir. Ing. Baharudin Jusuf Habibi. Dengan adanya pergantian tersebut berubah pula susunan Kabinet dari Kabinet pembangunan VII menjadi Kabinet Reformasi, yang merubah banyak menteri terutama Menteri Koperasi dan PKK (Pembinaan Pengusaha Kecil) Bapak Adi sasono. Dibawah menteri koperasi dan PKKK Bapak Adi Sasono itulah pada tahun 1999 begulir dana untuk kelompok Swadaya Masyarakat yang baru dan belum berbadan hukum, termasuk BMT Assyafi'iyah diberi kepercayaan untuk mengelola dana Lembaga Ekonomi Produktif Masyarakat Mandiri (LEPMM). Dengan dan LEPMM itulah BMT Assyafi'iyah mulai memperlihatkan kemajuannya, sehingga pada tanggal 15 maret 1999 resmi mendapatkan status Badan Hukum Koperasi dengan Nomor :

28/BH/KDK.7.2/III/1999 tanggal 15 Maret 1999. Sejak itulah BMT Assyafi'iyah berubah nama menjadi Koperasi BMT Assyafi'iyah dan ditetapkan sebagai koperasi primer kabupaten.¹

Pada tanggal 10 september 2004 terbitnya Surat Keputusan Menteri Nomor : 91/Kep/M/KUKM/IX/2004, maka Koperasi BMT Assyafi'iyah menyesuaikan diri dengan nama Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Assyafi'iyah dan meningkat menjadi koperasi primer provinsi. Perkembangan yang begitu pesat menjadikan BMT Assyafi'iyah harus berubah nama menjadi BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional pada tanggal 15 Mei 2015. Hal ini dikarenakan cabang BMT ini sudah melewati Provinsi Lampung , yaitu di Provinsi Banten dan Provinsi Sumatera Selatan. Dan ini memang sudah peraturan dari kementrian , bahwa jika sudah lintas Provinsi itu harus mengurus untuk berubah tingkatan menjadi Koperasi Primer Nasional.

Seiring dengan berjalannya waktu, BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional telah banyak membuka cabang dimana-mana dan salah satunya cabang yang ada di Lampung Selatan tepatnya di Karang Anyar yang belum genap 4 tahun berdiri. BMT Assyafi'iyah Barkah Nasional cabang Karang Anyar Lampung Selatan berdiri tanggal 14 Agustus 2014 dengan merintis benar-benar dari awal sebagai kantor cabang pembantu.

¹ Beni Ridwan, *Funding Officer*, Wawancara, 1 November 2018

2. Visi dan Misi KSPPS BMT Assyafi'iyah

a. Visi KSPPS BMT Assyafi'iyah

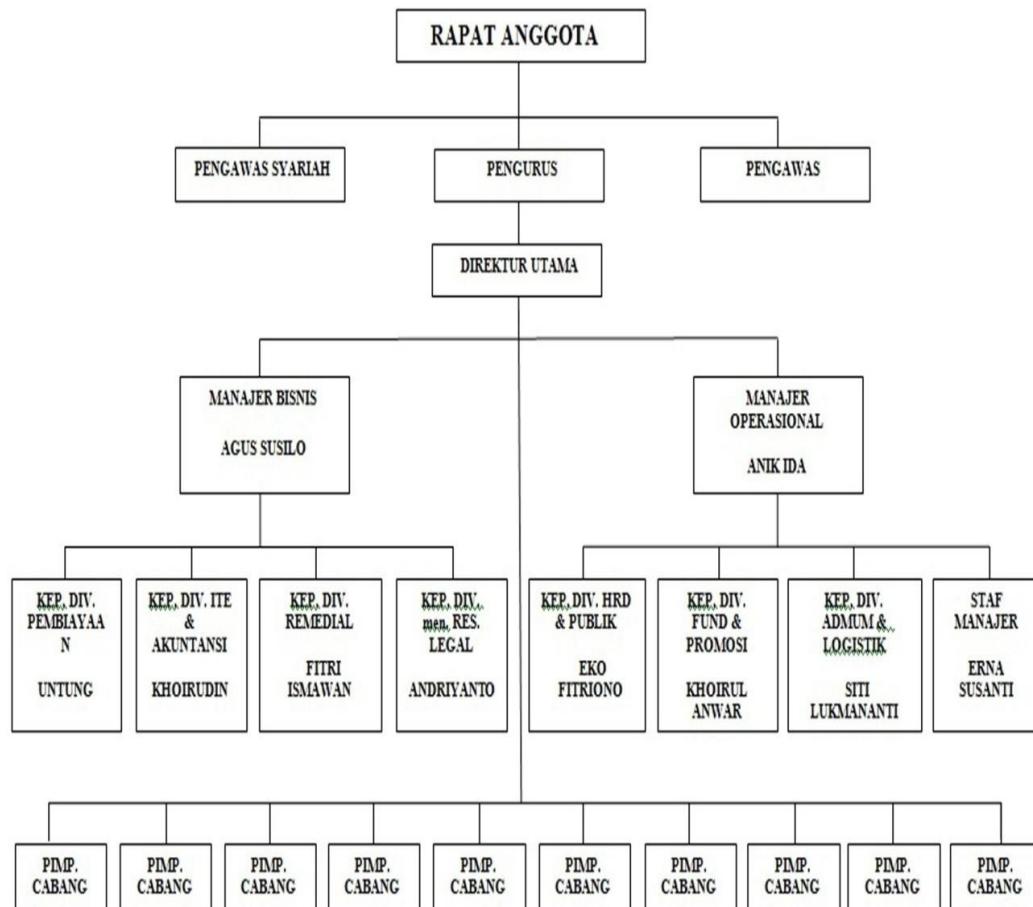
Visi KSPPS BMT Assyafi'iyah adalah menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang sehat, kuat, bermanfaat, mandiri, dan islami

b. Misi KSPPS BMT Assyafi'iyah

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungan kerja
- 2) Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip syariah
- 3) Menumbuhkembangkan usaha produktif di bidang perdagangan, pertanian, industry dan jasa
- 4) Menyelenggarakan pelayanan prima kepada anggota dengan efektif, efisien, dan transparan
- 5) Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak

3. Struktur Kepengurusan BMT Assyafi'iyah Kota Gajah

a. Struktur BMT Assyafi'iyah Pusat Kota Gajah ²



Gambar 3.1

Struktur BMT Assyafi'iyah

Sumber Data BMT Assyafi'iyah Pusat Tahun 2018

² Dokumentasi, Profil BMT Assyafi'iyah, 19 November 2018

b. Struktur BMT Assyafi'iyah Kantor Cabang Pembantu Karang Anyar
Lampung Selatan³

Pimpinan : Sopian S.E
Pembukuan : Puput Pujiati S.Pd
Kasir : Ria Radona S.Pd
AO : Amirudin Hasan, S. Ag
FO : Benny Ridwan, S.E

c. Struktur BMT Assyafi'iyah Kantor Cabang Pembantu Tanjung
Bintang Lampung Selatan

Pimpinan : Andi Pranata S.E
Pembukuan : Diana Asri S.Pd
Kasir : Fitri Marsella S.Pd
AO : Ade Furqon S.E
FO : Agung Kurniawan S.E

d. Struktur BMT Assyafi'iyah Kantor Cabang Pembantu Simpang
Sribhawono Lampung Timur

Pimpinan : Khoirudin S.EI
Pembukuan : Shella Mayrani S.Pd
Kasir : Nining Indrianti S.Ag
AO : Angga Saputra S.E
FO : Rahmat Syaripudin S.E

³ Beni Ridwan Wawancara, 19 November 2018, *Funding Officer*,

4. Lokasi BMT Assyafi'iyah

Kantor Pusat, Jl. Jendral Sudirman Kotagajah Timur Kec. Kotagajah

Lampung Tengah Telp. (0725) 5100189 Fax. 07255100199

Kantor Cabang :

- a. Jl. Jend. Sudirman Kotagajah Lampung Tengah
- b. Gaya Baru Seputih Surabaya Lampung Tengah
- c. Kalirejo Lampung Tengah Telp(0729) 370568
- d. Pasar Unit II Kab. Tulang Bawang. Hp. 085669709610
- e. Jl. KH. Gholib Pringsewu Telp. (0725) 7033145
- f. Labuhan Ratu 2 Way Jepara Lampung Timur
- g. Tugu Mulyo OKI Sumatera Selatan
- h. Merak, Cilegon Provinsi Banten

5. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, program studi, jenis produk, uang saku, sumber uang saku, dan pengeluaran perbulannya. Pengumpulan data responden ini dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih secara cermat sehingga relevan dengan desain penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan/i BMT Assyafi'iyah KC Karang pada tanggal 19 November 2018 pukul 09.00 WIB sampai tanggal 21 November 2018 pukul 11.00 WIB dengan jumlah responden sebanyak 15 orang.

a. Jenis Kelamin Responden

Table 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	9 orang	60%
2	Perempuan	6 orang	40%
Total		15 orang	100 %

Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Tabel 4.1 berikut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau sebesar 60% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 40%. Perbedaan jumlah laki-laki dan perempuan sebesar 20%.

b. Umur Responden

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	%
1	20-29	7	46,66
2	30-39	5	3,33
3	40-49	3	20
Total		15	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak di dalam penelitian ini memiliki umur antara 20 - 29 yaitu 7 responden dan responden yang paling sedikit memiliki umur antara 40 - 49 yaitu 3 responden.

c. Pendidikan Responden

Table 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Umur	Jumlah	%
1	S1	15	100
Total		15	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan keterangan dari table 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 berjumlah 15 atau sebesar 100%.

d. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	%
1	1 – 5	9	60
2	5 – 10	6	40
Total		15	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan keterangan dari table 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja selama 1 - 5 tahun berjumlah 9 responden atau berkisar 60%. Pengalaman kerja 5 - 10 tahun berjumlah 6 responden atau 40%.

e. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

1) Variabel *Personal Knowledge*

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *personal knowledge* dapat dilihat berdasarkan tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Variabel *Personal Knowledge*

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P.1	0	0	0	0	0	0	4	27	11	73	15	100
2	P.2	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100
3	P.3	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
4	P.4	0	0	0	0	0	0	6	40	9	60	15	100
5	P.5	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100

Sumber:

Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.2 yaitu adanya pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu 80% atau 12 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan

yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

1) Variabel *Job Procedure*

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *job procedure* dapat dilihat berdasarkan tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Variabel *Job Procedure*

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P.1	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	15	100
2	P.2	0	0	0	0	1	7	4	26	10	67	15	100
3	P.3	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	15	100
4	P.4	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	15	100
5	P.5	0	0	0	0	0	0	5	33	10	67	15	100

sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item P.1, P.3 dan P.4 yaitu adanya pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar. unsur tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan yaitu 60% atau 9 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi

oleh pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar.

2) Variabel *Technology*

Distribusi jawaban responden berdasarkan variable *Technology* dapat dilihat berdasarkan tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Variabel *Technology*

P No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P.1	0	0	0	0	3	20	6	40	6	40	15	100
2	P.2	0	0	0	0	4	27	6	40	5	33	15	100
3	P.3	0	0	0	0	5	33	9	60	5	33	15	100
4	P.4	0	0	0	0	1	7	9	60	5	33	15	100
5	P.5	0	0	0	0	1	7	5	33	9	60	15	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.3 dan P.4 yaitu adanya peningkatan penggunaan electronic-knowledge dalam mengakses informasi dan dengan adanya teknologi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 9 responden atau sebesar 60%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja

karyawan dipengaruhi oleh peningkatan penggunaan electronic-knowledge dalam mengakses informasi dan dengan adanya teknologi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Variabel Kinerja

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel *Kinerja* dapat dilihat berdasarkan tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Variabel Kinerja

No	Pernyataan	STS		TS		R		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P.1	0	0	0	0	1	7	5	33	9	60	15	100
2	P.2	0	0	0	0	2	14	7	46	6	40	15	100
3	P.3	0	0	0	0	1	7	7	46	7	47	15	100
4	P.4	0	0	0	0	2	14	7	46	6	40	15	100
5	P.5	0	0	0	0	2	14	6	40	7	46	15	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data di atas, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.1 yaitu adanya penyelesaian pekerjaan yang diberikan dengan sangat teliti yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 60%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja karyawan dipengaruhi oleh pekerjaan yang diselesaikan dengan sangat teliti oleh karyawan.

f. Hasil Wawancara Mengenai Kinerja Karyawan Dengan Para Pimpinan di Ketiga Kantor Cabang BMT

Berdasarkan hasil wawancara terhadap ketiga pimpinan di ketiga BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono mengenai kinerja karyawan di masing-masing kantor cabang ialah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar sudah baik hal ini diperkuat dengan wawancara dengan bapak Sopian selaku pimpinan BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar karyawan dimana para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti dan tepat waktu serta karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal dan juga karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, banyak nya volume pekerjaan juga tidak menjadi hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar sudah baik⁴
2. Kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah KC Tanjung Bintang sudah baik hal ini diperkuat dengan wawancara dengan bapak eko fitriono selaku pimpinan BMT Assyafi'iyah KC Tanjung Bintang hanya saja terkadang volume pekerjaan menjadi hambatan bagi para karyawan akan tetapi selebihnya kinerja

⁴ Sopian, Wawancara, *Pimpinan* pada tanggal 10 Desember 2018

karyawan di BMT Assyafi'iyah KC Tanjung Bintang sudah cukup baik⁵

3. Kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah KC Simpang Sribhawhono cukup baik, menurut hasil wawancara dengan bapak Khoirudin selaku pimpinan BMT Assyafi'iyah KC Simpang Sribawhono volume pekerjaan terkadang menjadi hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terkadang tidak apat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selebihnya kinerja karyawan cukup baik⁶

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Dalam penentuan valid atau tidaknya item digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana jumlah sampel (n) = 15.

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil output perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

⁵Eko Fitriyono, Wawancara, *Pimpinan* pada tanggal 11 Desember 2018

⁶Khoirudin, Wawancara, *Pimpinan* pada tanggal 11 Desember 2018

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel X₁ (*Personal Knowledge*)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
Item 1	0.849	0.514	Valid
Item 2	0.849	0.514	Valid
Item 3	0.750	0.514	Valid
Item 4	0.591	0.514	Valid
Item 5	0.664	0.514	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel X₁ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari hasil r_{tabel} sebesar 0.514.

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel X₂ (*Job Prosedure*)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
Item 1	0.823	0.514	Valid
Item 2	0.808	0.514	Valid
Item 3	0.823	0.514	Valid
Item 4	0.600	0.514	Valid
Item 5	0.634	0.514	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel X₂ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari hasil r_{tabel} sebesar 0.514.

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel X₃ (Technology)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
Item 1	0.752	0.514	Valid
Item 2	0.811	0.514	Valid
Item 3	0.829	0.514	Valid
Item 4	0.548	0.514	Valid
Item 5	0.868	0.514	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel X₃ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari hasil r_{tabel} sebesar 0.514.

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{table}	Kesimpulan
Item 1	0.882	0.514	Valid
Item 2	0.845	0.514	Valid
Item 3	0.759	0.514	Valid
Item 4	0.810	0.514	Valid
Item 5	0.898	0.514	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari hasil r_{tabel} sebesar 0.514.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,70 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun perhitungan tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Adapun hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil *output* SPSS di bawah ini.

Tabel 4.13
**Hasil Uji Reliabilitas *Personal Knowledge*, *Job Procedure*,
Techbology dalam kinerja karyawan**

Variabel (X1), (X2), (X3), (Y)	Cronbach's Alpha	N of Item
Personal Knowledge	.795	5
Job Procedure	.793	5
Technology	.821	5
Kinerja Karyawan	.895	5

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Syarat yang dipenuhi dalam uji multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 dan tingkat

kolonieritas 0.95. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonierita
Coefficient Correlations^a

Model		X ₃	X ₂	X ₁
1	X ₃	1,000	,196	-,362
	Correlations X ₂	,196	1,000	-,700
	X ₁	-,362	-,700	1,000
	X ₃	,041	,013	-,030
	Covariances X ₂	,013	,102	-,092
	X ₁	-,030	-,092	,169

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,839	6,917		,555	,590		
X ₁	,173	,411	,107	,422	,681	,458	2,184
X ₂	-,201	,320	-,151	-,626	,544	,507	1,974
X ₃	,865	,201	,794	4,296	,001	,863	1,159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa hanya variabel *job procedure* yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan tingkat korelasi sebesar -700 atau

sekitar 70%. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 95% , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

Hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen daalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah pengujian yang dimaksud untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam pengujian ini adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Waston (uji DW). Dan untuk lebih jelas dari uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,676	,588	1,836	,947

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah tahun 2015

Nilai DW sebesar 947, nilai ini akan di bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 15 (n) dan jumlah variabel independen 3 ($k = 3$), maka di tabel Durbin Waston akan didapat nilai sbb.

Tabel 4.16

Durbin Watson Test Bound

N	K=3	
	dL	Du
15	0,814	1,750

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Oleh karena nilai dL 0,814 lebih kecil dari nilai DW 0,947 dan kurang dari Du 1,750 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif.

$$dL \leq DW \leq Du = 0,814 \leq 0,947 \leq 1,750$$

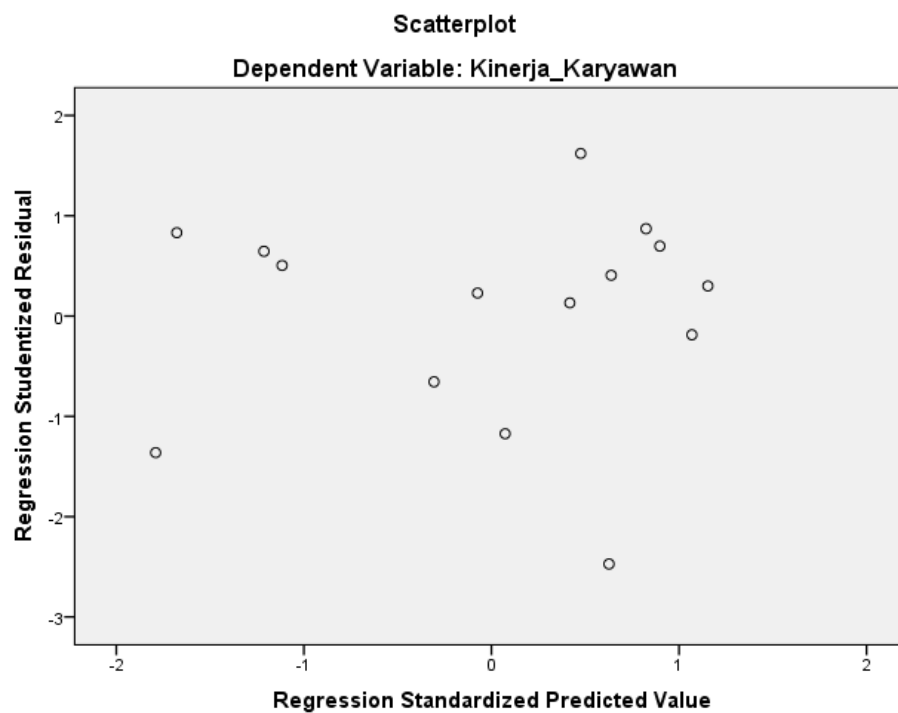
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adapun hasil yang diperoleh dari pengolahan data sebagai berikut.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

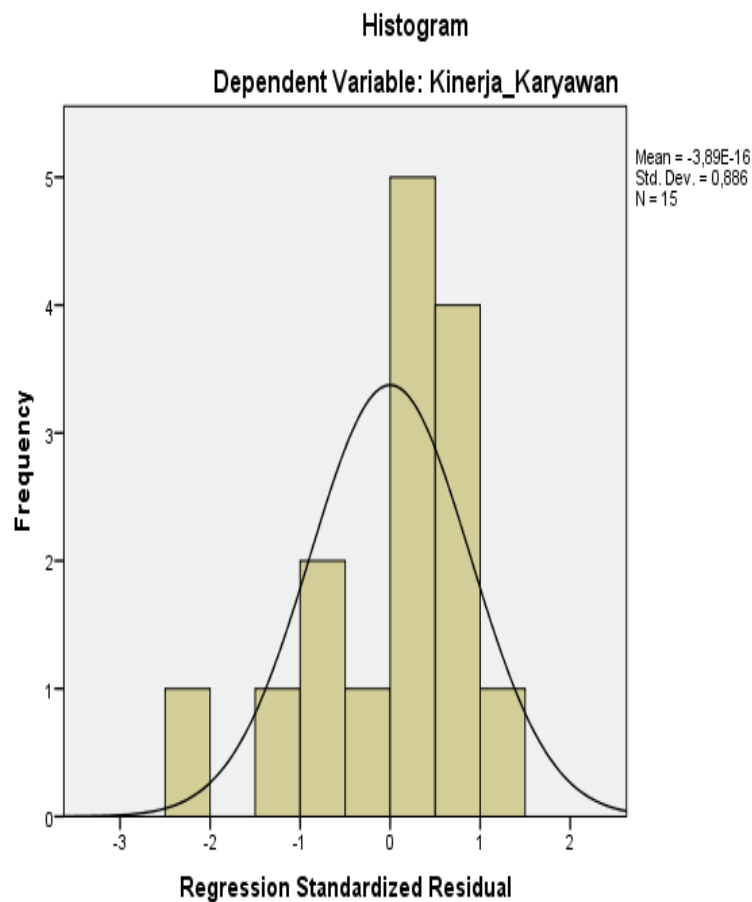
Dari grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology*.

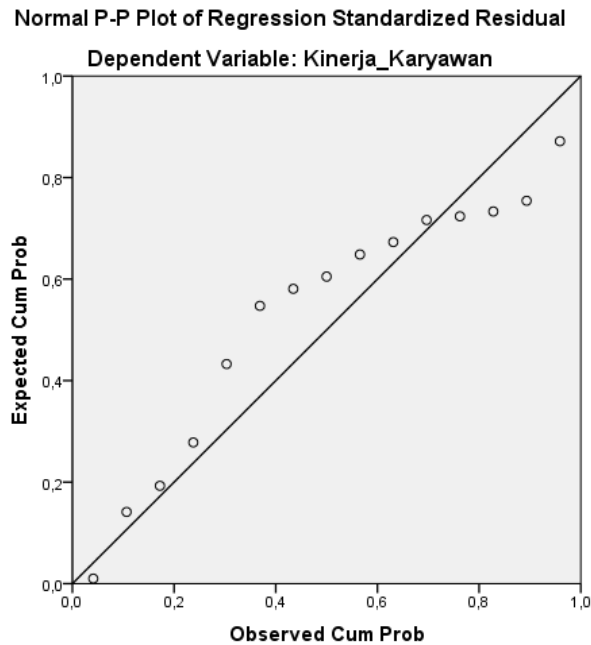
d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Adapun hasil yang diperoleh dari pengolahan data sebagai berikut:

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)



Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hasil data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4. Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menggambarkan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,839	6,917		,555	,590
X1	,173	,411	,107	,422	,681
X2	-,201	,320	-,151	-,626	,544
X3	,865	,201	,794	4,296	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, terdapat beberapa hal yang dapat dijelaskan mengenai hubungan antara variabel *Personal Knowledge* (X_1), *Job Procedure* (X_2) dan *Technology* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yaitu :

$$Y = 3,839 + 0,173 + (-0,201) + 0,865$$

- a) Konstanta sebesar 3,839 artinya jika *Personal Knowledge* (X_1), *Job Procedure* (X_2), *Technology* (X_3) nilai nya adalah nol, maka tingkat kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 3,839.
- b) Koefisien regresi variabel *Personal Knowledge* (X_1) sebesar 0,173. Maka setiap ada peningkatan 1% pada *Personal Knowledge* itu maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173.

- c) Koefisien regresi variabel *Job Procedure* (X_2) sebesar (-0,201).
Maka setiap ada penurunan 1% pada *Job Procedure* itu maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,201.
- d) Koefisien regresi variabel *Technology* (X_3) sebesar 0,865. Maka setiap ada peningkatan 1% pada *Tehnology* itu maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,865.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 \dots b_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (X_1, X_2, X_3) yaitu berupa variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

$H_1 : b_1/b_2 \dots \neq 0$ artinya secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (X_1, X_2, X_3) yaitu variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	77,334	3	25,778	7,650	,005 ^b
Residual	37,066	11	3,370		
Total	114,400	14			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dari uji ANOVA atau F_{test} , didapat nilai F_{hitung} sebesar 7,650 dan signifikan sebesar 0,005 dengan taraf kepercayaan sebesar 5% adalah 2,201. Pada uji F nilai signifikan $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen *personal knowledge*, *ob procedure* dan *technology* secara bersama-sama adalah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Uji T

Uji ini digunakan untuk menguji setiap variabel independen *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen (Y) kinerja karyawan secara parsial. Kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen.

$H_1 : b_i \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel (Y). Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil dari pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4.19
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,839	6,917		,555	,590
X1	,173	,411	,107	,422	,681
X2	-,201	,320	-,151	-,626	,544
X3	,865	,201	,794	4,296	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dari uji T di atas, ketiga variabel independen yang ada di tabel untuk variabel X_1 *personal knowledge* di dapat $T_{hitung} = 0,422$ dan signifikansinya 0,681. Untuk variabel X_2 *job procedure* di dapat $T_{hitung} = -0,626$ dan signifikansinya sebesar 0,544. Untuk variabel X_3 *technology* di dapat $T_{hitung} = 4,296$ dan signifikansinya sebesar 0,001. T_{tabel} dari taraf signifikansi 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $15-3-1 = 11$. di dapat T_{tabel} sebesar 2,201. Uji T membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} :

Untuk variabel X_1 , $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,422 < 2,201$) yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk variabel X_2 $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($-0,626 < 2,201$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk variabel X_3 $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,296 > 2,201$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari uji T tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X_1 *personal knowledge* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel X_2 *job procedure* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel X_3 *technology* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *personal knowledge*, *job*

procedure dan *technology* secara serentak terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,588	1,836

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dari tabel model summary di atas dapat dilihat dari hasil regresi linier berganda yang diperoleh $R = 0,822$ berarti hubungan antara *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* terhadap kinerja karyawan artinya hubungannya erat. Nilai adjusted R^2 (R Square) 0,676 atau 67,6 % dari persentase tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel *personal knowledge*, *job procedure* dan *technology* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 32,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pandangan Ekonomi Islam tentang *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Management didefinisikan sebagai pendekatan-pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. *Knowledge management* mempunyai variable yaitu *Personal Knowledge*, *Job Procedure* dan *Technology*.

Dalam variabel *personal knowledge* (X_1) indikatornya adalah ide, *community* dan *network*, dan penyortiran kemampuan untuk memisahkan mana yang penting dan mana yang tidak penting. Dari hasil penelitian peneliti dalam *personal knowledge* (X_1) jawaban responden yang paling dominan adalah sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.2 yaitu adanya pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan yaitu 80% atau 12 responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

Dalam hal ini Islam selalu mengajurkan manusia untuk selalu menuntut ilmu yang bermanfaat bagi dirinya di dunia dan di akhirat dari buaian sampai liang lahat.

Pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dimiliki oleh sebagian responden Islam memandang itu kedalam sifat *Fathanah*.

Fhathanah secara positif dan signifikansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, tanjung Bintang dan Simpang Sribawono dengan responden dari kelima item pertanyaan mengenai tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan, dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan *personal* dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan saya, dan mencari informasi tambahan tentang pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan di internet, rata-rata mereka menjawab sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa *fathanah* dapat memberi pengaruh kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Para karyawan menganggap bahwa kinerja dapat didasai oleh *fathanah* dari pengetahuan yang ada di dalam diri mereka.

Dalam variabel *Job Procedure* (X_2) indikatornya adalah ekspektasi, pelatihan, risiko, dan kedisiplinan. Dari hasil penelitian peneliti dalam *Job Procedure* (X_2) jawaban responden yang paling dominan adalah setuju yang terdapat pada item P.1, P.3 dan P.4 yaitu adanya pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar. unsur tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan yaitu 60% atau 9 responden. Dari data

tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemahaman karyawan atas semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan karyawan dengan baik, adanya fasilitas yang memadai yang membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dan adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar.

Dalam hal ini Islam selalu mengajurkan manusia untuk dapat melakukan pekerjaan mereka di dasari oleh *amanah* dari kepercayaan yang timbul di dalam dirinya.

Amanah berpengaruh positif dan signifikansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, tanjung Bintang dan Simpang Sribawono dengan responden dari kelima item pertanyaan mengenai pemahaman tentang aturan yang berkaitan terhadap pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *procedure*, fasilitas yang memadai, waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan dan pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam bidang pekerjaannya, rata-rata mereka menjawab setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa *amanah* dapat memberi pengaruh kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Para karyawan menganggap bahwa kinerja dapat didasari oleh *amanah* dari kepercayaan yang timbul di dalam dirinya. Kepercayaan atas pekerjaan yang diberikan selalu terjaga, sehingga saat kepercayaan itu ada membuat ketenangan hati bagi yang menjalankannya. Dengan demikian timbulah semangat untuk selalu bekerja dan kinerja pun

tentunya akan meningkat. Dengan menggunakan fasilitas yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan agar bisa menyelesaikannya tepat waktu yang dimana rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan timbul setelah memahami pentingnya amanah. Sehingga *amanah* tersebut benar-benar terlaksana. Namun masih ada beberapa karyawan yang ragu-ragu menjalankan amanah ini.

Hal ini sejalan dengan pendapat Syafie Antonio nilai dasar *amanah* sendiri yakni terpercaya dan nilai dalam berbisnisnya ialah adanya kepercayaan, bertanggung jawab, transparan dan tepat waktu.

Dalam variabel *technology* (X_3) indikatornya adalah penggunaan internet. Dari hasil penelitian peneliti dalam *techology* (X_3). Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item P.3 dan P.4 yaitu adanya peningkatan penggunaan *electronic-knowledge* dalam mengakses informasi dan dengan adanya teknologi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 9 responden atau sebesar 60%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan bidang pekerjaannya.

Dalam hal ini Islam selalu mengajurkan manusia untuk selalu menuntut ilmu yang bermanfaat bagi dirinya di dunia dan di akhirat dari buaian sampai liang lahat.

Technology yang semaki canggih dapat menjadi salah satu media pengetahuan tambahan yang baik buat para sumber daya manusia untuk

menambah pengetahuan mereka terhadap pekerjaan dalam meningkatkan kinerja. Internet dalam hal pengetahuan dalam hal yang baik dalam bidang peningkatan kinerja pekerjaan yang dimiliki oleh sebagian responden Islam memandang itu kedalam sifat *Fhathanah*.

Fhathanah secara positif dan signifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Assyafi'iyah KC Karang Anyar, tanjung Bintang dan Simpang Sribawono dengan responden dari kelima item pertanyaan mengenai terjadinya peningkatan informasi tentang produk dan permasalahannya yang tersedia pada website yang di publikasikan, terjadinya peningkatan jumlah dokumen yang di publish pada *Eletronic Knowledge*, terjadinya peningkatan jumlah user yang mengakses informasi pada *electronic knowledge*, adanya teknologi yang dapat mempermudah penyelesaian tugas, peluncuran produk ke masyarakat lebih cepat dengan adanya teknologi sebagai media promosi dan pemasaran. Hal ini mengindikasikan bahwa *fhathanah* dapat memberi pengaruh kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Para karyawan menganggap bahwa kinerja dapat didasari oleh fhatahnah dari pengetahuan yang ada di dalam diri mereka yang diperoleh dari Internet. Berdasarkan analisis diatas maka seorang karyawan jika sudah memiliki sifat atau karakter sumber daya manusia islami maka para karyawan akan menyadari dan menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan disuatu organisasi atau perusahaan dengan baik, dengan penuh tanggung jawab, dengan pebuh amanah, dan dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, karena manusia mempunyai unsur yang lebih lengkap dan diberi akal untuk

berpikir, sehingga bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, sehingga jika semua itu dilaksanakan dengan baik maka tercapailah kesejahteraan bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan jika karyawan memandang suatu pekerjaan yang dilakukan adalah amal yang terkait dengan iman, maka ia tetap mampu memilih dan memilah kerja yang sesuai dengan iman, akan terjamin mutunya sebagai amal saleh. Islam merupakan agama yang mendorong umatnya untuk berpikir kreatif dan produktif. Sedangkan orang-orang yang produktif bisa memiliki kinerja yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan” (Study Pada BMT Asyyafi’iyah KC Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan hasil uji F. Bahwa variabel independen *Personal Knowledge* (X_1), *Job Procedure* (X_2) dan *Technology* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). secara persial dari *Personal Knowledge* tidak berpengaruh karena ($0,422 < 2,201$), *Job Procedure* tidak berpengaruh karena ($-0,626 < 2,201$) dan *Technology* berpengaruh karena ($4,296 > 2,201$) .
2. Pandangan Ekonomi Islam melihat 3 variabel yang melibatkan karyawan BMT Assyafi’iyah KCP Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribhawono dalam kinerja karyawan. Mereka belum sepenuhnya melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku dalam Islam. Akan tetapi sebagian dari karyawan sudah menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan syariat Islam. Yang dimana Islam mengajarkan kita untuk selalu terus mencari pengetahuan dari

buaian sampai keliatan. Pengetahuan yang berkelanjutan dapat membantu kita untuk melakukan pekerjaan yang baik sehingga menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Selain itu sudah ada sebagian dari karyawan yang memiliki sifat amanah yang dimaksud disini adalah bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi tersebut secara teliti, diselesaikan dengan tepat waktu dan bertanggung jawab atas semua tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

B. Saran

1. Bagi karyawan khususnya di BMT Assyafi'iyah KCP Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Srihawono, dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya sekedar untuk memenuhi keinginan dan kesenangan semata. Akan tetapi lihat juga seberapa besar manfaat dari kinerja yang baik tersebut untuk banyak orang.
2. Bagi akademisi, dengan adanya penelitian ini baiknya dapat dijadikan bahan referensi dalam kegiatan mengajarnya maupun dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dibidang *knowledge management* yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor-faktor, terutama faktor *technology* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih dalam dan luas mengenai permasalahan pemahaman *knowledge management* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan menambah variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi *knowledge management*.

Lampiran 1: Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang sedang melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Assyafi’iyah KCP Karang Anyar, Tanjung Bintang dan Simpang Sribawono”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Dicky Aditya Pratama

CARA PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda check list (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

IDENTITAS RESPONDEN

4. Usia : tahun
5. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
6. Pendidikan Terakhir : a. SLTA b. D-III/Akademi
c. S-1 d. S-2
7. Unit Kerja :
8. Lama Bekerja : tahun
9. Jabatan :

KOMPETENSI KARYAWAN (X)

Kriteria untuk seluruh pertanyaan adalah sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Personal Knowledge (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan personal dengan pihak-pihak lain dalam bidang pekerjaan saya.					
5	Saya mencari informasi tambahan tentang pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya di internet.					

Job Procedure (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan saya dengan baik.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.					
3	Fasilitas yang memadai dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat.					
4	Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan kepada saya sudah sesuai.					
5	Adanya pelatihan yang dilakukan untuk membantu menambah pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar.					

Technology (X₃)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Terjadi peningkatan informasi tentang produk dan permasalahannya yang tersedia pada website yang di publikasikan.					
2	Terjadinya peningkatan jumlah dokumen yang di publish pada <i>Electronic Knowledge</i>					
3	Terjadi peningkatan jumlah user yang mengakses informasi pada <i>Electronic Knowledge</i> .					
4	Dengan adanya teknologi dapat mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
5	Pelucuran produk ke masyarakat lebih cepat dengan adanya teknologi sebagai media promosi dan pemasaran.					

Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sangat teliti.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu setiap harinya.					
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesiai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					
5	Banyaknya volume pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2: Daftar Score Variabel X dan Y

Variabel X₁ *Personal Knowledge*

No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
1	4	4	4	5	4	21
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	4	5	5	4	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	4	4	5	23
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	4	5	24

Variabel X₂ Job Procedure

No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	5	23
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	5	5	4	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	3	5	21
9	3	3	3	4	4	17
10	5	5	5	5	5	25
11	4	5	4	4	5	22
12	4	5	4	4	5	22
13	4	4	4	4	5	21
14	5	5	4	4	5	23
15	4	5	5	4	5	23

Variabel X₃ *Technology*

No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	5	5	4	5	5	24
3	3	4	3	4	3	17
4	3	3	3	5	4	18
5	5	5	5	4	5	24
6	3	3	3	4	4	17
7	5	3	3	5	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	5	5	22
10	4	5	5	5	5	24
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	4	5	5	22
13	4	3	3	4	4	18
14	5	5	4	5	5	24
15	4	5	4	5	5	23

Variabel Y Kinerja Karyawan

No Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Total
1	5	5	4	4	4	22
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	4	19
4	5	4	4	4	3	20
5	5	5	5	5	5	25
6	3	3	3	4	3	16
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	5	5	24
12	5	4	5	4	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	5	5	24
15	4	3	5	3	4	19

Lampiran 3: Output Hasil Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel X

Dan Y

A. Validitas dan Reliabilitas Variabel X₁ *Personal Knowledge*

Correlations						
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Total_Skor
P.1 Pearson Correlation	1	,829**	,431	,431	,533*	,849**
P.1 Sig. (2-tailed)		,000	,109	,109	,041	,000
N	15	15	15	15	15	15
P.2 Pearson Correlation	,829**	1	,612*	,272	,707**	,899**
P.2 Sig. (2-tailed)	,000		,015	,326	,003	,000
N	15	15	15	15	15	15
P.3 Pearson Correlation	,431	,612*	1	,444	,289	,750**
P.3 Sig. (2-tailed)	,109	,015		,097	,297	,001
N	15	15	15	15	15	15
P.4 Pearson Correlation	,431	,272	,444	1	,000	,591*
P.4 Sig. (2-tailed)	,109	,326	,097		1,000	,020
N	15	15	15	15	15	15
P.5 Pearson Correlation	,533*	,707**	,289	,000	1	,664**
P.5 Sig. (2-tailed)	,041	,003	,297	1,000		,007
N	15	15	15	15	15	15
Tot Pearson Correlation	,849**	,899**	,750**	,591*	,664**	1
al_S Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,020	,007	
kor N	15	15	15	15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	5

B. Validitas dan Reliabilitas Variabel X₂ Job Procedure

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Total_Skor
P.1	Pearson Correlation	1	,685**	,595*	,392	,329	,823**
	Sig. (2-tailed)		,005	,019	,149	,231	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.2	Pearson Correlation	,685**	1	,495	,114	,694**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,005		,061	,685	,004	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.3	Pearson Correlation	,595*	,495	1	,595*	,329	,823**
	Sig. (2-tailed)	,019	,061		,019	,231	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.4	Pearson Correlation	,392	,114	,595*	1	,082	,600*
	Sig. (2-tailed)	,149	,685	,019		,771	,018
	N	15	15	15	15	15	15
P.5	Pearson Correlation	,329	,694**	,329	,082	1	,634*
	Sig. (2-tailed)	,231	,004	,231	,771		,011
	N	15	15	15	15	15	15
Total_Skor	Pearson Correlation	,823**	,808**	,823**	,600*	,634*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,018	,011	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	5

C. Validitas dan Reliabilitas Variabel X₃ Technology

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Total.skor
P.1	Pearson Correlation	1	,439	,491	,218	,634 [*]	,752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,102	,063	,435	,011	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P.2	Pearson Correlation	,439	1	,820 ^{**}	,247	,484	,811 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,102		,000	,375	,067	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.3	Pearson Correlation	,491	,820 ^{**}	1	,167	,594 [*]	,829 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,063	,000		,553	,019	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.4	Pearson Correlation	,218	,247	,167	1	,704 ^{**}	,548 [*]
	Sig. (2-tailed)	,435	,375	,553		,003	,035
	N	15	15	15	15	15	15
P.5	Pearson Correlation	,634 [*]	,484	,594 [*]	,704 ^{**}	1	,868 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,011	,067	,019	,003		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total. skor	Pearson Correlation	,752 ^{**}	,811 ^{**}	,829 ^{**}	,548 [*]	,868 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,035	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

D. Validitas dan Reliabilitas Variabel Y Kinerja Karyawan

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Total.skor. y
P.1	Pearson Correlation	1	,772**	,671**	,613*	,668**	,882**
	Sig. (2-tailed)		,001	,006	,015	,006	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.2	Pearson Correlation	,772**	1	,385	,712**	,654**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,001		,156	,003	,008	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.3	Pearson Correlation	,671**	,385	1	,385	,780**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,006	,156		,156	,001	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P.4	Pearson Correlation	,613*	,712**	,385	1	,654**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,156		,008	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P.5	Pearson Correlation	,668**	,654**	,780**	,654**	1	,898**
	Sig. (2-tailed)	,006	,008	,001	,008		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total. skor. y	Pearson Correlation	,882**	,845**	,759**	,810**	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	5

Lampiran 4: Output Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Output Hasil Uji Multikolonieritas

**Variables
Entered/Removed
d^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ₃ , X ₂ , X ₁ ^b	.	Enter

a. Dependent

Variable: Y

b. All requested
variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,588	1,836

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	77,334	3	25,778	7,650	,005 ^b
Residual	37,066	11	3,370		
Total	114,400	14			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Coefficient Correlations^a

Model		X ₃	X ₂	X ₁
1	X ₃	1,000	,196	-,362
	Correlations X ₂	,196	1,000	-,700
	X ₁	-,362	-,700	1,000
	X ₃	,041	,013	-,030
	Covariances X ₂	,013	,102	-,092
	X ₁	-,030	-,092	,169

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X ₁	X ₂	X ₃
1	1	3,983	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,011	18,681	,00	,01	,10	,73
	3	,004	32,257	,84	,00	,30	,18
	4	,002	48,219	,16	,99	,60	,10

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,839	6,917		,555	,590		
	X ₁	,173	,411	,107	,422	,681	,458	2,184
	X ₂	-,201	,320	-,151	-,626	,544	,507	1,974
	X ₃				4,296			
		,865	,201	,794		,001	,863	1,159

a. Dependent Variable: Y

B. Output Hasil Uji Autokorelasi

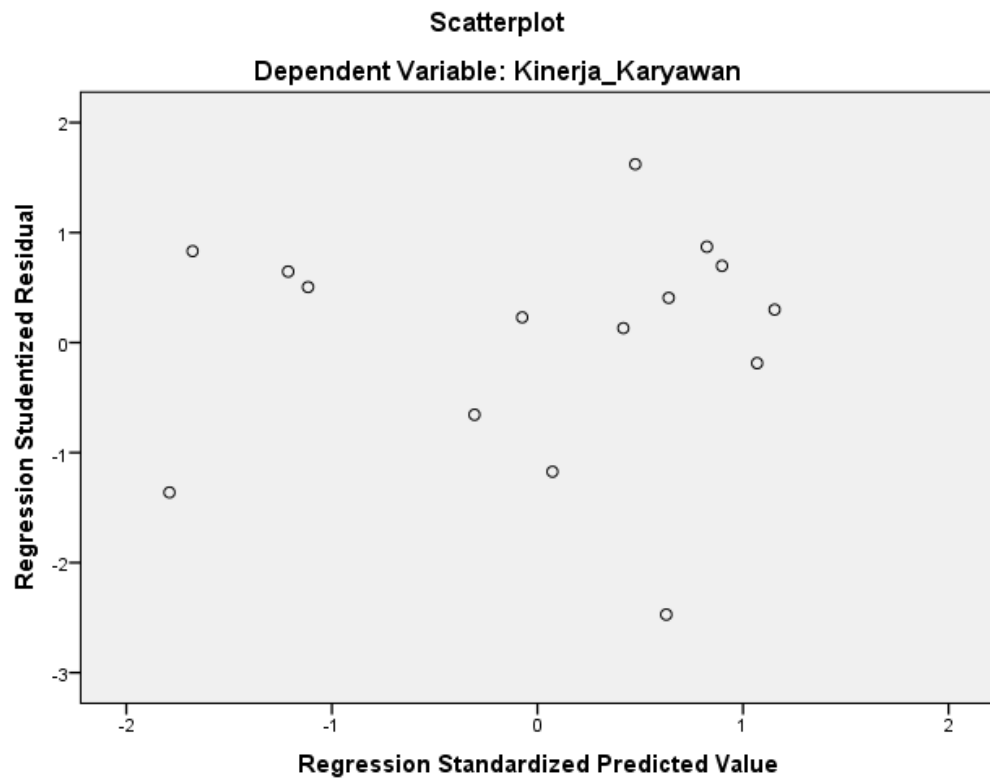
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,822 ^a	,676	,588	1,836	,947

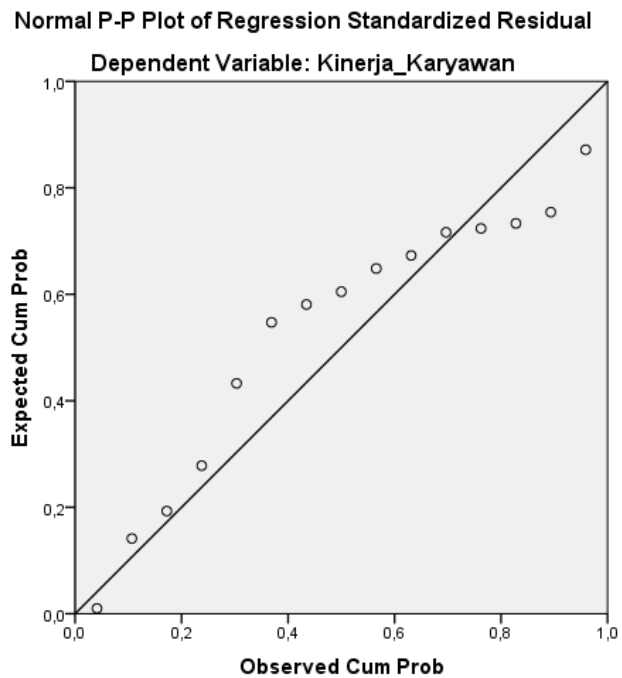
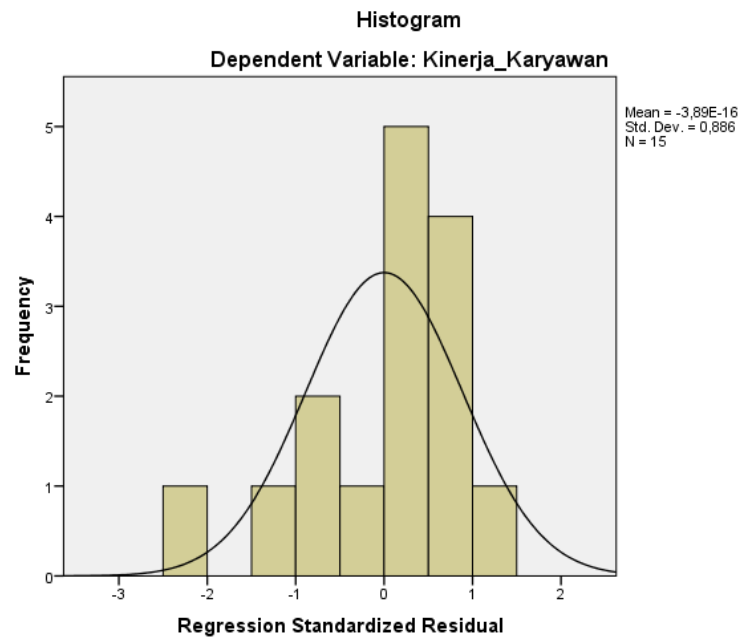
a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

C. Output Hasil Uji Heteroskedastisitas



D. Output Hasil Uji Normalitas



Lampiran 5: Output Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ₃ , X ₂ , X ₁ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,822 ^a	,676	,588	1,836

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77,334	3	25,778	7,650	,005 ^b
Residual	37,066	11	3,370		
Total	114,400	14			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,839	6,917		,555	,590
	X ₁	,173	,411	,107	,422	,681
	X ₂	-,201	,320	-,151	-,626	,544
	X ₃	,865	,201	,794	4,296	,001

a. Dependent Variable: Y